



CATÓLICA PORTO
EDUCAÇÃO E PSICOLOGIA

CONDIÇÕES DE TRABALHO E DE SAÚDE EM SITUAÇÃO DE AUTOEMPREGO

Dissertação apresentada à Universidade Católica Portuguesa para obtenção do grau de
Mestre em Psicologia

- Especialização em Psicologia do Trabalho e das Organizações -

Teresa Taveira Guedes

Porto, Julho 2012



CATÓLICA PORTO
EDUCAÇÃO E PSICOLOGIA

CONDIÇÕES DE TRABALHO E DE SAÚDE EM SITUAÇÃO DE AUTOEMPREGO

Dissertação apresentada à Universidade Católica Portuguesa para obtenção do grau de
Mestre em Psicologia

- Especialização em Psicologia do Trabalho e das Organizações -

Teresa Taveira Guedes

Trabalho efectuado sob a orientação da
Professora Doutora Liliana Cunha

Porto, Julho 2012

| RESUMO

Os discursos sociais e políticos parecem incentivar hoje, mais do que outrora a criação do próprio emprego, com o intuito de contrariar as adversidades de um mercado de trabalho instável. Com o aumento das situações de autoemprego, tornou-se pertinente compreender quais os fatores determinantes na opção por uma atividade por conta-própria e qual o impacto das situações de emprego na saúde dos trabalhadores. Para esse efeito, foi realizado um estudo qualitativo, com base em entrevistas e no Inquérito de Saúde e Trabalho [INSAT] (2010) e pedida a colaboração de dois participantes que saíram de uma situação de emprego assalariado, na mesma empresa, e que atualmente se encontram autoempregados. Foi, ainda, realizada uma entrevista com a Diretora de recursos humanos da empresa onde ambos os participantes trabalharam. A análise dos dados permitiu perceber que as opções subjacentes à decisão de criação do próprio emprego prendem-se com a expectativa de uma vida melhor, não tanto a nível financeiro, mas sim pela autonomia e pela possibilidade de gerirem não só todo o negócio como o horário de trabalho. Todavia, esta situação de emprego comporta também custos não negligenciáveis para a saúde, associados ao aumento de responsabilidades e a uma entrega “sem limites” ao negócio, que nem sempre são equacionados na reflexão sobre oportunidades / constrangimentos desta situação de emprego.

Palavras chave: autoemprego, saúde, condições de trabalho, empreendedorismo

| ABSTRACT

The social and political speeches seem to encourage, more than before, the creation of self-employment, against the odds of an unstable labor market. With the increase in self-employment situations, it became relevant to understand the factors determining the choice of a self-employed activity and the impact of employment situations in the health of workers. For this purpose, we performed a qualitative study based on interviews and survey of work and health [INSAT] (2010) and requested the collaboration of two participants who came from a situation of wage employment in the same company, and currently are self-employed. It also held an interview with the Director of Human Resources of the company where both participants worked. The data analysis allowed us to perceive that options underlying the decision to self-employment are linked to the expectation of creating a better life, not so much financially, but the autonomy and the ability to not only manage the entire business as working hours. However, this job also entails non-negligible costs to health associated with increased responsibilities and delivering a "no limits" to the business, which are not always equated reflection on opportunities / constraints of this job.

Keywords: self-employment, health, working conditions, entrepreneurship

| AGRADECIMENTOS¹

Na conclusão deste trabalho não posso deixar de agradecer àqueles que, direta ou indiretamente, contribuíram para que tal fosse possível.

Em primeiro lugar, gostaria de agradecer à Professora Liliana Cunha, que com todo o esforço, disponibilidade, carinho e dedicação me ajudou a manter o ritmo e a tomar as decisões necessárias. Ainda, por me ter contribuído de forma essencial para a minha formação como pessoa e como profissional.

Em segundo lugar, gostaria de dedicar esta dissertação à memória de uma familiar muito querida, que certamente se sentiria orgulhosa de ver esta etapa concluída, Maria Augusta Dias Lopes.

Por fim, se for possível mensurar, o meu maior agradecimento vai para a minha família e amigas por terem estado sempre presentes, com uma palavra de conforto, motivação e muita paciência. Por todo o amor e por toda a força que me dão.

¹ Esta dissertação foi escrita ao abrigo do novo acordo ortográfico.

| ÍNDICE

1. INTRODUÇÃO	1
2. ENQUADRAMENTO TEÓRICO	3
2.1. O autoemprego e o perfil empreendedor	3
2.2. Diferentes formas de autoemprego: o caso do microcrédito	4
2.3. Emergência de novas formas de trabalho e de emprego	5
2.4. Custos e benefícios associados ao autoemprego e as suas implicações na saúde	6
2.5. Relações entre trabalho e saúde: O ponto de vista da Psicologia do Trabalho sobre esta problemática	9
3. MÉTODO	12
3.1. Questões de investigação e objetivos do estudo	12
3.2. Participantes	13
3.3. Instrumentos	14
3.4. Procedimentos: recolha e tratamento dos dados	15
3.5. Contexto de investigação	16
4. RESULTADOS	18
4.1. Descrição dos sistemas de categorias	18
4.2. Percursos e discursos sobre trabalho e emprego: uma proposta de síntese dos resultados obtidos	21
4.3. Trabalho e emprego: o ponto de vista da empresa	30
6. DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	32
7. CONCLUSÕES FINAIS	37
8. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	40
9. ANEXOS	43

| ÍNDICE DE ABREVIATURAS

ACT – Autoridade para as Condições de Trabalho

ANDC – Associação Nacional de Direito ao Crédito

CID – Classificação Internacional de Doenças

GRH – Gestão de Recursos Humanos

IGT – Inspeção Geral de Trabalho

INSAT – Inquérito Saúde e Trabalho (Barros-Duarte, Cunha, & Lacomblez, 2010)

OIT – Organização Internacional do Trabalho

OMS – Organização Mundial de Saúde

RH – Recursos Humanos

SHST – Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho

SNS – Serviço Nacional de Saúde

| ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1 – Impacto do trabalho na saúde, por setor e situação de emprego (Parent-Thirion, Macias, Hurley, & Vermeulen, 2007)	7
Figura 2 – Categorias de primeiros e segunda geração do Nvivo 9	18

| ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1 – Tabela síntese dos participantes	13
Tabela 2 – Constrangimentos organizacionais e relacionais, relativo à situação laboral da Joana	24
Tabela 3 – Saúde e bem estar no trabalho	25
Tabela 4 – Constrangimentos organizacionais e relacionais, relativo à situação laboral da Maria	29

1 | INTRODUÇÃO

O tema do autoemprego tem sido alvo nas últimas décadas de grande referência, ora pelo seu crescimento progressivo, resultado da fragilidade económica e social do nosso País, ora pela sua ênfase nos discursos políticos sobre o combate ao desemprego.

A partir da segunda metade da década de sessenta, assistimos na Europa a uma mudança significativa no mundo do trabalho, caracterizada pela instabilidade no emprego e uma “extensão do desemprego de longa duração” (Ramos, 2011, p. 82). Então, a história de vida profissional dos indivíduos que era até à altura estável, começa a ser marcada pelo risco e a necessidade de criarem alternativas de emprego sustentáveis, cada vez mais caracterizadas pela precariedade.

Alguns autores sugerem que ultrapassar a crise económica passará muito pela vontade de trabalhar e pelas ideias viáveis de negócio, sendo, neste sentido, o autoemprego uma das possibilidades propostas. E aqui, as instituições de microcrédito – ou seja, as entidades que fornecem um pequeno empréstimo destinado a apoiar pessoas que, por vias normais, não teriam acesso a um apoio bancário tradicional para desenvolver uma atividade por conta própria – “desempenham um papel de extrema importância”, segundo Andreassi (1999), “pois conseguem garantir a sobrevivência e até mesmo a expansão desses negócios, na maioria das vezes a única fonte de renda dos núcleos familiares que os detêm” (p. 76). Não queremos com isso sugerir neste estudo que o autoemprego ou o microcrédito são a solução para o problema do desemprego, pelo menos não na sua totalidade.

Coloca-se, então, a questão de saber que consequências tem esta precariedade, nomeadamente ao nível da saúde. Aí, se por um lado existem diversos estudos realizados, que analisam as relações entre o trabalho e a saúde de indivíduos que se encontram a trabalhar por conta de outrem – emprego assalariado –, questionamo-nos então que condições de trabalho e de saúde têm os indivíduos em situação de autoemprego.

Consequentemente, estudar as questões do trabalho e do emprego torna-se paradoxal, pois se por um lado o trabalho pode ser encarado como fonte de rendimento e de realização pessoal, por outro lado, pode também constituir-se como fonte de sofrimento e de ameaça à preservação da saúde dos indivíduos. E, nesse sentido, o limite entre ambas as situações está nas condições de trabalho a que estão expostos e que, direta ou indiretamente, contribuem com um forte impacto para a saúde.

Seguindo esta perspectiva, chega-se ao objetivo geral da presente tese, que é o de caracterizar o autoemprego, mas também contribuir com uma análise, sob o ponto de vista da psicologia do trabalho, ao nível das condições de trabalho e de saúde em situação de emprego assalariado e de autoemprego. Nesse sentido, este estudo começa então por caracterizar o autoemprego e o perfil do indivíduo empreendedor. Depois, identifica as diferentes formas de autoemprego, onde falamos especificamente do caso do microcrédito, como um exemplo possível para a criação do autoemprego. De seguida, abordamos a emergência das novas modalidades de trabalho que tentam fazer face à instabilidade e ao desemprego, os custos e benefícios associados ao autoemprego e as suas implicações na saúde.

Para este trabalho interessa, fundamentalmente, perceber o que leva os indivíduos a criarem o seu próprio emprego, quais as condições que privilegiam no seu trabalho e o impacto do autoemprego na saúde. No fundo, importa compreender qual o impacto do trabalho na saúde.

Por fim, este estudo termina com um estudo de caso e uma reflexão sobre as condições de trabalho e de saúde dos indivíduos em situação de autoemprego. Para esse efeito, vamos analisar indivíduos que, na sua trajetória profissional, passaram de uma situação de emprego por conta de outrem para uma situação de autoemprego, procurando compreender os determinantes desta mudança de situação laboral e também contemplar o ponto de vista da empresa, através da perspectiva da responsável de recursos humanos, onde ambos trabalharam, face a este tipo de trajetória.

2 | ENQUADRAMENTO TEÓRICO

2.1. O autoemprego e o perfil empreendedor

O autoemprego é uma situação de trabalho por conta própria, na qual o trabalhador independente é o impulsionador do seu próprio negócio e, por isso, controla todo o processo de trabalho, desde a atividade em si aos meios de trabalho e fornece a si mesmo o equipamento necessário para o seu funcionamento (Pamplona, 1999). À partida, o salário não está previamente definido, pois tudo depende do desenvolvimento e sucesso do trabalho, do seu capital inicial para investir no negócio e da aceitabilidade no mercado de bens e serviços (Pamplona, 1999). Assim, o objetivo primordial do autoemprego é promover o seu próprio emprego, como meio de subsistência.

Desde os anos ‘80 que muitos países, sobretudo europeus, têm desenvolvido programas para estimular o crescimento do autoemprego, especialmente entre os indivíduos desempregados e os trabalhadores com rendimentos baixos. Programas esses que têm como objetivo dar incentivos, tanto ao nível do suporte financeiro, por exemplo através do microcrédito, como no fornecimento de informações e serviços de treino para novos e pequenos negócios (Pamplona, 1999). Consequentemente, os casos de indivíduos em situação de autoemprego cresceram progressivamente e aí, “os números dos [trabalhadores] independentes – que haviam sempre sido significativos – ganharam outra visibilidade e crédito sociais e o autoemprego passou a ser visto como uma interessante possibilidade de desenvolvimento de políticas governamentais de emprego” (Freire, 1994, p.138). Desde então, o autoemprego tem marcado presença recorrente nos debates académicos e políticos sobre a crise do emprego típico e sobre as medidas de combate ao desemprego, acentuando-se nos últimos anos com a crise económica que se instalou a nível internacional.

Uma vez que o autoemprego é uma forma de empreendedorismo, importa também conhecer o que a literatura nos diz sobre os indivíduos empreendedores. Pombo (2005), refere-se ao indivíduo empreendedor como uma pessoa motivada pelo desejo de realizar, que não depende dos outros para agir, que é resistente face às dificuldades e que demonstra objetivos profissionais bem definidos.

Quanto à sustentabilidade do negócio, Pamplona (1999) acrescenta que podemos prever o sucesso na criação de um negócio por conta própria quando o indivíduo em questão apresenta um perfil empreendedor, atendendo às suas características individuais, à experiência naquele

setor e ao capital que tem para investir. Mas o perfil por si só não determina a sobrevivência do negócio, dependendo também da própria natureza do projeto e as condições de competição com empreendimentos novos ou já existentes.

Evans e Leighton (1989), no seu estudo sobre o empreendedorismo referem que, são sobretudo os indivíduos com mais experiências de desemprego e com histórias de trabalho instáveis, ou seja, que mudam frequentemente de emprego, os mais propícios a procurarem uma situação de autoemprego. Assim como os indivíduos com menos possibilidades económicas e que por vias normais não teriam acesso a um empréstimo bancário.

É ainda importante realçar que existem dois tipos de empreendedorismo, assim como dois tipos de autoemprego: o empreendedorismo ou autoemprego por necessidade, no caso em que os indivíduos criam um negócio por não haver outra alternativa e o empreendedorismo ou autoemprego por oportunidade, isto é, no caso em que surge efetivamente uma ideia ou oportunidade de negócio. Segundo um estudo de Leite e Oliveira (2007), em Portugal, o empreendedorismo mais comum é o empreendedorismo por necessidade, talvez justificado pelo aumento de desemprego verificado nos últimos anos. Este critério de decisão é um ponto muito importante para analisarmos neste trabalho.

2.2. Diferentes formas de autoemprego: o caso do microcrédito

Existem diversas alternativas de programas para a criação de uma situação de autoemprego, e as possibilidades não se esgotam no recurso ao microcrédito. Ainda assim, neste ponto vamos abordar especificamente o caso do microcrédito, apenas como um exemplo de um programa de financiamento possível para a construção de um percurso profissional de autoemprego.

O microcrédito² foi inicialmente fundado com o intuito de gerar emprego especialmente para as mulheres e baseava-se essencialmente num acordo de confiança, fomentando a inclusão de certas categorias de trabalhadores que eram colocados à margem do mercado de trabalho. O resultado deste projeto inovador de microcrédito teve repercussões ao nível do crescimento económico e social tendo sido alargado para outras finalidades e ainda ao nível da criação de outros projetos e novas instituições (Grameen Bank, 1998). Foi então a 10 de Dezembro de

² Foi criado por Muhammas Yunus no Bangladesh que, em 1940, ao estudar a situação em que as pessoas da sua aldeia viviam, devido à falta de capital próprio e da impossibilidade de obter empréstimos nos bancos comerciais para financiar as suas atividades produtivas, decidiu explorar alternativas económicas que conseguissem fazer face aos problemas sociais e financeiros daquela região (Grameen Bank, 1998; Portugal Inovador, 2010).

2006 que, mediante o seu esforço em prol do desenvolvimento económico e social, Yunus e o Banco Grameen receberam o Prémio Nobel da Paz (Grameen Bank, 1998).

O microcrédito expandiu-se a partir do Bangladesh, para muitos outros países da Ásia, da África, da América Latina e, também, para os países desenvolvidos, tanto na Europa como na América do Norte (ANDC, 2011). Enquanto prática financeira em expansão em todo o mundo, o microcrédito é atualmente um instrumento utilizado no combate aos problemas sociais não só em zonas mais desfavorecidas mas também em áreas desenvolvidas, como a Europa, que alberga mais de 65 milhões de pobres (Esteves, 2006). Em Portugal, a ideia aparece bem mais tarde com a criação da Associação Nacional de Direito ao Crédito [ANDC], em 1998. A partir daí, o microcrédito tem sido reconhecido como um instrumento importante e promissor no âmbito de uma nova e ativa política social.

O modelo de microcrédito adotado em Portugal assemelha-se ao modelo original de Yunus em alguns aspetos, nomeadamente pelo facto de se destinar a indivíduos sem possibilidades económicas para iniciar o projeto, mas que possuem capacidade, vontade e iniciativa para criarem o seu próprio emprego. Contudo, diverge do modelo de Yunus no sentido em que, em Portugal, esta iniciativa não se destina apenas ao género feminino, nem adota qualquer funcionalidade dos grupos de empréstimo e não serve para o financiamento de empresas já existentes (Pires, 2009). Ao mesmo tempo, o sistema português não dispõe de um banco dedicado ao microcrédito, como no caso de Bangladesh, por isso ficou dependente do acolhimento das instituições bancárias tradicionais. Assim, o papel das instituições de intermediação, como é o caso da ANDC, é sobretudo essencial numa fase inicial, para uma discussão das condições e dos riscos inerentes a este tipo de empréstimos, mas igualmente de apoio na negociação e aceitação do negócio por parte da banca (Pires, 2009).

2.3. Emergência de novas formas de trabalho e de emprego

Portugal, como muitos outros países da UE, encontra-se num momento de grande mudança, tanto ao nível da globalização dos mercados de trabalho, como ao nível da própria natureza dos empregos atuais. Assim, a crise económica internacional e, consequentemente, o aumento de casos de situações de desemprego, foram determinantes na transformação do mundo do trabalho. A progressão na carreira passou a ser, em grande parte dos casos, descontínua e horizontal, com percursos profissionais marcados pela instabilidade, onde as mudanças das trajetórias são muitas vezes suscitadas pela perda do emprego. Em consequência disso, a crise proporcionou um aumento significativo das ofertas de trabalho o que tornou o empregador

mais exigente na procura de trabalhadores, privilegiando indivíduos com conhecimentos em múltiplos domínios, mais polivalentes, mais flexíveis, com capacidade para responder às situações e facilidade para reagir a imprevistos. Assim, se por um lado temos mais escolha da parte dos empregadores, na seleção dos seus candidatos, também temos mais competitividade entre os trabalhadores e, por isso, mais constrangimentos à entrada para o mercado de trabalho. Nesse sentido, atualmente denota-se um aumento de situações em que os indivíduos necessitam, não só de gerir o seu trabalho mas também todo o seu percurso profissional, marcado, ainda assim, por uma forte instabilidade e precariedade.

Kovács (2008) refere a este propósito que “não estamos perante o fim do trabalho ou o fim do emprego, mas perante a difusão das modalidades flexíveis frequentemente precárias de trabalho e de emprego” (p. 2). Ou seja, estamos perante formas atípicas de trabalho “face ao padrão normal do emprego” (p. 2), como é o caso do trabalho temporário, do trabalho sazonal, do emprego com contrato de curta duração, do autoemprego, entre outras modalidades. Se, por um lado, o acesso ao mundo do trabalho se torna mais exigente, então também verificamos uma preocupação maior dos indivíduos em arranjar alternativas de emprego, considerando outras modalidades e, em alguns casos, conciliando mais do que uma situação de emprego. Por esse motivo, torna-se mais pertinente abordar as questões do autoemprego, do empreendedorismo, mas também de compreender as condições de trabalho e que impacto têm na sua saúde.

2.4. Custos e benefícios associados ao autoemprego e as suas implicações na saúde

Diversos discursos sociais e políticos parecem hoje, mais do que nunca, incentivar os indivíduos a serem trabalhadores independentes. Nesse sentido, diversos programas de apoio investem, anualmente, na criação de novos negócios. É, no entanto, referido entre os discursos, que as expectativas que os indivíduos levam quando se tornam trabalhadores independentes, acabam dentro dos primeiros anos de trabalho (Bruce & Shuetze, 2004). Por esse motivo e uma vez que as experiências de autoemprego são tipicamente breves, tornou-se importante, para muitos investigadores, compreender as consequências a longo prazo no acesso e, por fim, no abandono do autoemprego (Bruce & Shuetze, 2004).

Numa perspetiva otimista, o autoemprego tem como objetivo ampliar as oportunidades no mercado de trabalho e, atualmente com os programas de apoio, tem também como finalidade permitir que os indivíduos procurem alternativas sustentáveis de negócio, aumentando assim a igualdade de oportunidades na obtenção de emprego. O autoemprego pode ser visto como

um fator relevante para a prosperidade económica do país e, em alguns casos, pode criar emprego para o empreendedor do projeto, como para outros trabalhadores. Porém, com o crescimento progressivo dos casos de trabalhadores independentes, tornou-se pertinente compreender os seus efeitos nas situações de trabalho em concreto. E neste caso, podemos olhar a situação do autoemprego em dois sentidos distintos. Se, por um lado, o autoemprego é associado a uma imagem de emprego centrada num ideal de autonomia, onde cada um gere o seu próprio negócio, os seus limites e as suas responsabilidades, por outro lado, existem também alguns riscos que lhe podem ser associados. Aqui, devemos então questionar as condições em que estes indivíduos trabalham, seja ao nível de horas de trabalho, da autonomia que usufruem, da responsabilidade acrescida que têm e das proteções sociais de que são detentores.

Nesse sentido, o *Inquérito Europeu de Condições de Trabalho* (Parent-Thirion, Macias, Hurley, & Vermeylen, 2007), é um estudo realizado de cinco em cinco anos pela *Eurofound*, sobre a qualidade do trabalho e que apresenta o ponto de vista dos trabalhadores, a nível Europeu, sobre questões como a organização do trabalho, o tempo de trabalho, a igualdade de oportunidades, a formação, a saúde e o bem-estar e a satisfação no trabalho. Ainda, este estudo aborda as condições de trabalho no autoemprego e apresenta o impacto da situação de trabalho na saúde dos indivíduos.

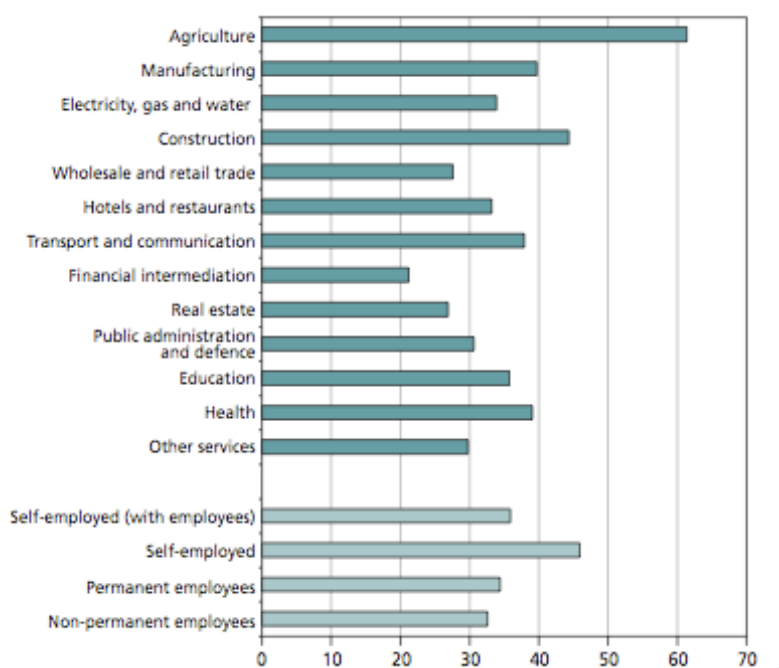


Figura 1 – Impacto do trabalho na saúde, por setor e situação de emprego, EU27
(Parent-Thirion, Macias, Hurley, & Vermeylen, 2007)

Na figura 1, acima apresentada, verificamos o impacto do trabalho na saúde, por setor e por situação de emprego. Por setor encontramos em destaque a agricultura, a construção civil, o setor industrial. Em relação à situação de emprego verifica-se um maior impacto da saúde no autoemprego sem empregados e, em seguida, o autoemprego com empregados, o que sustenta a pertinência da análise e a compreensão das condições de trabalho destes indivíduos, comparativamente os indivíduos em situação de trabalho assalariado.

Freire (1994) chama-nos à atenção para três características essenciais quando os indivíduos criam o seu próprio negócio. O primeiro ponto prende-se com o facto de procurarem locais de trabalho perto do local de residência, por um lado, pelos custos e comodidade do trajeto, por outro, pela segurança e vigilância. O segundo ponto refere-se à fraca atualização dos conhecimentos e competências. Isto é, quando os indivíduos criam o seu próprio negócio as oportunidades de formação contínua ficam condicionadas, tanto pela falta de disponibilidade, como pela predisposição para tal. Por fim, o terceiro ponto destacado por Freire (1994) é de que é característico dos indivíduos em situação de autoempregados trabalharem mais horas por dia. Bryson e White (1997, *cit. in* Pamplona, 1999, p. 139) realizaram uma pesquisa com recém autoempregados e recém-empregados no Reino Unido em 1993 e descobriram que 50% dos homens autoempregados trabalhavam mais de 40 horas por semana, ao passo que só 37% dos homens empregados por conta de outrem faziam o mesmo. Ainda, o estudo revelou que os autoempregados são, em grande parte, privados de mecanismos de proteção social, não dispondo de sindicatos e de subsídios de desemprego.

Por sua vez, Pamplona (1999) refere que a esperança de obter rendimentos mais elevados é o que motiva muitas pessoas a criarem o seu próprio emprego. No entanto, essa possibilidade muitas vezes não se materializa. Ainda, tanto os homens como as mulheres que mudam de uma situação de emprego assalariado para o autoemprego, experimentam, na sua globalidade, uma queda de rendimentos em relação à sua ocupação anterior (Evans & Leighton, 1989).

Acerca da sobrevivência no autoemprego, Evans e Leighton (1989) constataram que aproximadamente metade daqueles que tinham entrado no autoemprego voltaram para uma situação de trabalhadores assalariados após sete anos. Também Kaiser e Malchow-Møller (2006), se questionam sobre qual o valor de uma experiência de autoemprego se os indivíduos acabam por retornar ao emprego assalariado, salientando, contudo, que do ponto de vista teórico não é de todo claro se a experiência de autoemprego é mais ou menos valiosa do que a experiência do emprego assalariado.

Kaiser e Malchow-Møller (2006), apontam que “os jovens, bem sucedidos e anteriormente desempregados, beneficiam mais do autoemprego (ou, pelo menos não se prejudicam tanto), ao passo que, os indivíduos mais velhos, menos bem sucedidos e que se encontravam anteriormente em situação de emprego assalariado, sofrem muito mais dos efeitos negativos associados” (p.35, tradução livre). Contudo, afirmam que o autoemprego não é sempre uma má experiência, pois existem diversos fatores do trabalho que determinam no geral os efeitos negativos do autoemprego.

Por fim, Bruce e Shuetze (2004) ainda sugerem que, de qualquer modo, as consequências associadas ao autoemprego parecem ser menores comparativamente com os efeitos do desemprego. E, por esse motivo, é preferível que os indivíduos experienciem o emprego por conta própria, com a consciência das suas adversidades, do que ficarem no desemprego.

2.5. Relações entre trabalho e saúde: o ponto de vista da Psicologia do Trabalho sobre esta problemática

Considerando a instabilidade dos empregos e o desemprego de longa duração, surge uma crescente preocupação com a análise das condições de trabalho, de emprego e de saúde dos trabalhadores. E, se por um lado existem inúmeros estudos que analisam as relações entre o trabalho e a saúde de indivíduos em situação de emprego assalariado (por conta de outrem), questionamo-nos então que condições de trabalho e de saúde têm os indivíduos em situação de autoemprego e qual o impacto da situação de trabalho na saúde dos mesmos.

Antes de abordar as questões da saúde no trabalho é importante salientar, que nem toda a atividade é trabalho, nem todo o trabalho é um emprego e nem todo o emprego é um trabalho, ou seja, nem todas as situações de trabalho são reconhecidas socialmente como emprego, assim como ter trabalho não significa ter um emprego, pois para isso é necessário que o trabalho dê ao indivíduo garantias sociais e reconhecimento. Ainda, torna-se aqui relevante definir o que se entende por atividade de trabalho e por condições de trabalho. A atividade de trabalho é a maneira do homem mobilizar as suas capacidades para atingir objetivos de produção (Assunção, 2003). Por sua vez, as condições de trabalho são entendidas como os meios de trabalho que o indivíduo têm para realizar a sua atividade. Ou seja, é a maneira como ele deve ser executado a partir do meio físico onde se situa o posto de trabalho, o equipamento e as estratégias que utiliza, tendo em consideração o tempo concebido para a sua execução, as regras e normas que deve respeitar, a duração e horário do trabalho, o tipo de remuneração, as formas de controle e sanções, as relações interpessoais e, por fim, o ambiente

de trabalho em geral (Assunção, 2003). Por outras palavras, a atividade de trabalho é a maneira como o homem atua sobre o seu trabalho, tendo em consideração o prescrito e o real da sua atividade, e as condições de trabalho são todos os meios que interferem na atividade de trabalho.

As relações entre a saúde e o trabalho revestem-se de uma grande complexidade, apelando a uma abordagem dinâmica e multidimensional, pois “não são unívocas nem instantâneas, sendo por isso múltiplas e recíprocas” (Gollac & Volkoff, 2000, p.23, tradução livre). Isto é, uma determinada característica de trabalho pode ter várias consequências na saúde, assim como determinado problema de saúde pode ter origem em diversas causas profissionais e não profissionais. Além disso, não só o trabalho influencia a saúde, como o estado de saúde influencia a execução do trabalho. Porém, os efeitos do trabalho na saúde são vividos de maneira diferente de indivíduo para indivíduo e podem surgir em diferentes momentos da vida ativa e a sua manifestação é resultado da acumulação de vários constrangimentos ao longo de uma vida de trabalho (Barros-Duarte & Lacomblez, 2006). Por esta razão, e como vem referido no Relatório Europeu sobre as Condições de Trabalho (Parent-Thirion *et al.*, 2007), é fundamental analisar um conjunto de variáveis diferentes, de modo a compreender quais as consequências das condições de trabalho.

Mas, se por um lado, nos discursos científicos e políticos sobre a segurança e saúde no trabalho têm destacado uma maior preocupação e sensibilização para o conhecimento dos efeitos dos riscos profissionais, por outro lado, na realidade, “as práticas desenvolvidas permanecem ainda aprisionadas no conceito de saúde no trabalho equivalente ao de ausência de doença profissional, traduzindo-se, na maior parte das vezes, na prescrição de comportamentos ditos seguros e saudáveis” (Barros-Duarte, Cunha, & Lacomblez, 2007, p. 54) e na resposta às exigências sociais e às pressões legais resultantes das Diretivas Europeias, nomeadamente no que respeita à prevenção de riscos no trabalho. E, uma abordagem orientada por uma intervenção individualizada e de “carácter normativo-prescritivo”, baseada na Classificação Internacional de Doenças [CID], tende a ser reducionista, limitando assim o campo de análise, sem considerar aspetos importantes que poderão estar na origem de problemas de saúde no trabalho, nomeadamente os problemas psicossociais (Barros-Duarte, Cunha, & Lacomblez, 2007, p.55). Isto é, “um conjunto de problemas de saúde infra-patológicos, suscetíveis de se concretizarem em problemas físicos ou psicológicos profundos: diminuição da audição, dores articulares, problemas de sono, sensação de fadiga, ansiedade ou consumo de tranquilizantes” (Molinié & Volkoff, 2002, *cit. in* Barros-Duarte, Cunha, & Lacomblez, 2007, p.55).

O conceito de fatores psicossociais no trabalho é difícil definir, uma vez que é subjetivo e depende das percepções e experiências de cada trabalhador no seu trabalho. Alguns fatores têm um carácter pessoal como o contexto familiar, a cultura, a habitação, a facilidade de transporte, ou seja, fatores relacionados com a vida fora do trabalho, enquanto outros se relacionam com as condições e o ambiente de trabalho (natureza da tarefa, organização do trabalho, capacidades de trabalho, limitações na resposta às exigências do trabalho, stress, relações laborais, necessidades, cultura) e que podem influenciar a saúde, o desempenho e a satisfação no trabalho. No fundo, os fatores psicossociais no trabalho são fatores psicológicos que resultam das interações entre o meio ambiente e a realização do trabalho e que influenciam direta ou indiretamente o trabalhador no seu trabalho (Joint ILO / WHO Committee on Occupational Health, 1986).

Considerando a complexidade do estudo das relações entre a saúde e o trabalho, diversas entidades unem-se na preservação da saúde e da segurança, estabelecendo regras e limites na execução do trabalho, como é o caso dos parceiros sociais (o Estado, as Associações Patronais e as Associações Sindicais), da Organização Internacional do Trabalho [OIT], da Organização Mundial de Saúde [OMS], entre outras organizações e, numa perspetiva mais micro, do Técnico Superior de Segurança, Higiene e Saúde no Trabalho [SHST], do Médico do Trabalho, do Serviço Nacional de Saúde [SNS] e, por fim, da Fiscalização, da Autoridade para as Condições de Trabalho [ACT], da Inspeção Geral de Trabalho [IGT] e a Psicologia do Trabalho e das Organizações.

Assim, na tentativa de promover uma melhor aproximação e adaptação do homem ao trabalho, evidencia-se a Ergonomia como estudo científico e a Psicologia do Trabalho, que visam a promoção de melhores condições de vida, de trabalho e de emprego, em todos os contextos de exercício de atividade profissional e a satisfação no trabalho, que não deixa de ser um ponto essencial para esta temática (Guérin, Laville, Daniellou, Duraffourg, & Kerguelen, 2001). Para tal, é preciso conhecer o trabalho, a sua organização, os constrangimentos e essencialmente analisar as situações reais de trabalho, olhando para além do trabalho prescrito e procurando compreender a forma como o homem se comporta ao desempenhar a sua atividade profissional (Abrahão & Pinho, 1999). Desse modo, para a psicologia não é possível pensar o trabalho deslocado da ação humana, uma vez que o seu objeto de estudo está relacionado com os fenómenos e processos psicológicos presentes na atividade de trabalho (Azevedo & Cruz, 2006).

3 | MÉTODO

O objetivo central do presente estudo é o de situar o autoemprego e contribuir com uma análise, de acordo com o ponto de vista da psicologia do trabalho, sobre as condições de trabalho mas também sobre as condições de emprego, analisando indivíduos em situação de autoemprego. Apesar da saúde no autoemprego ser já um tema estudado, torna-se pertinente compreender as motivações que levam os indivíduos a se tornarem trabalhadores independentes e refletir sobre as condições de trabalho e as repercussões na saúde.

Por esse motivo, o presente estudo tem um carácter eminentemente exploratório e o método de pesquisa que melhor se identifica com o propósito deste trabalho é de carácter qualitativo, susceptível de permitir compreender, através de uma lógica indutiva – ou seja, de aspetos particulares para o geral –, o efeito que as situações de trabalho têm sobre o estado de saúde dos trabalhadores. Nesse sentido, o autor Andreassi (2004) justifica que “diante de problemas desconhecidos pode-se observar o todo de forma incompleta ou procurar conhecer bem uma pequena parte desse todo, mesmo que não se saiba o quanto ela é representativa do universo” (p. 79).

Ainda, uma vez que as abordagens teóricas privilegiadas pelos estudos sobre a saúde e o autoemprego são, maioritariamente, quantitativas (Evans & Leighton, 1989; Kaiser & Malchow-Møller, 2006; Bruce & Shuetze, 2004) a metodologia escolhida incidiu sobre uma abordagem qualitativa, de modo a compreender a intencionalidade dos indivíduos na construção de trajetórias profissionais, marcada por uma ou mais situações de autoemprego.

3.1. Questões de investigação e objetivos do estudo

Com vista à conceção do presente estudo, foram definidas duas questões de investigação: *Quais os fatores determinantes na escolha de uma atividade por conta-própria? Qual o impacto das situações de emprego na saúde dos indivíduos?*. A partir destas questões, foram delineados os seguintes objetivos específicos: compreender o que leva os indivíduos a criarem o seu próprio negócio, quais as condições de trabalho que privilegiam e qual o impacto da situação de trabalho na saúde dos mesmos.

3.2. Participantes

Tendo em consideração o tipo de metodologia adotada, foi pedida a colaboração de três participantes: dois indivíduos em situação de autoemprego e uma responsável de recursos humanos [RH] de uma empresa no sector de retalho, na qual ambos os indivíduos trabalharam anteriormente. As idades dos participantes variam entre os 31 e os 56 anos e são os três do sexo feminino. Os dois indivíduos empreendedores são casados, sem filhos, encontram-se à cerca de 2 anos em situação de autoemprego e trabalharam no mesmo ano, em situação de emprego assalariado, para a mesma entidade empregadora. Os critérios de inclusão foram delineados a partir dos contactos da empresa, sendo, essencialmente para este estudo, estipulado que estes trabalhadores deveriam ter tido anteriormente uma experiência minimamente estável, de modo a permitir um melhor posicionamento sobre cada situação de emprego. Para além disso, foi considerado essencial que os dois indivíduos tivessem vivenciado a situação de emprego assalariado na mesma empresa, uma vez que não foi estabelecido um setor de atividade específico, nem limite de idades entre os indivíduos. Ainda, para reunir maiores condições de coerência entre os participantes, foi pedida a colaboração de uma responsável dos Recursos Humanos [RH] da empresa onde ambos os participantes trabalharam, de modo a compreender as políticas e práticas de gestão de recursos humanos [GRH] da empresa e o seu posicionamento face às questões de emprego e saúde no trabalho. Os participantes foram selecionados por conveniência, tendo sido o contacto estabelecido por intermédio da empresa responsável dos RH.

Tabela 1 – Tabela síntese dos participantes

PARTICIPANTES ³	FAIXA ETÁRIA	HABILITAÇÕES LITERÁRIAS	SITUAÇÃO DE TRABALHO	FUNÇÃO ATUAL	ANTIGUIDADE
Joana	35 – 45	Licenciatura	Autoemprego	Solicitadora	3 – 5 anos
Maria	25 – 34	Mestrado	Autoemprego	Proprietária de uma loja	3 – 5 anos
Dra. Margarida	46 - 56	Mestrado	Emprego Assalariado	Diretora dos RH	Mais de 5 anos

Relativamente à dimensão da amostra, tratando-se de um estudo qualitativo, o número exigido para a concretização do mesmo é reduzido, uma vez que se pretende explorar o objeto de estudo e não criar resultados representativos da população. Contudo, apesar de terem sido

³ Nomes fictícios.

contatados mais participantes, apenas dois conseguiram atender aos dois momentos do processo, ao INSAT (2007) e à entrevista. Este fator deveu-se a questões profissionais. Mais à frente abordaremos algumas características da empresa que permitem justificar esta dificuldade.

3.3. Instrumentos

Para a obtenção das informações necessárias foram utilizados dois instrumentos: o Inquérito de Saúde e Trabalho [INSAT] (2010) e a entrevista. O INSAT, como o próprio nome indica, é um inquérito que tem como objetivo “estudar as consequências do trabalho e das condições de trabalho, atuais e passadas, ao nível da saúde e do bem-estar” (Barros-Duarte, Cunha, & Lacomblez, 2007, p. 56). Suficientemente global, o INSAT permite recolher informações de forma completa sobre os fatores que intervêm nas várias dimensões da saúde, abrangendo os problemas e doenças provocadas pelas condições de trabalho, que vão para além das doenças profissionais oficialmente reconhecidas. Assim, permite caracterizar e compreender o contexto de trabalho, incorporar a dimensão subjetiva dos efeitos patológicos e infra-patológicos na saúde e permite criar condições para uma evolução na reflexão dos indivíduos acerca das condições do seu trabalho e seu impacto na saúde (Barros-Duarte & Lacomblez, 2010).

Relativamente à estrutura do INSAT, sustenta-se nos seguintes domínios: o trabalho e as condições de trabalho; as dificuldades sentidas no trabalho, o estado de saúde e a saúde no trabalho. Nesse sentido, o inquérito está organizado em 7 grupos principais: “O meu trabalho”, “Condições e características do meu trabalho”, “Condições de vida fora do trabalho”, “O que me custa mais no meu trabalho”, “Formação no meu trabalho”, “O meu estado de saúde” e, por fim, a “Saúde no meu trabalho”. No início, apresenta ainda algumas questões que permitem a recolha de informações, de carácter sociodemográfico, sobre o trabalhador e sobre o estabelecimento de emprego. A referencia no INSAT à “exposição atual” e à “exposição no passado” assumimos que o trabalho passado se poderia reportar a uma situação vivida noutro local de trabalho ou, no mesmo local, ainda que relativamente a outras funções (Barros-Duarte & Lacomblez, 2010). O objetivo central da utilização do INSAT para este estudo é o de compreender de que forma os trabalhadores avaliam as características e as condições do seu trabalho, o seu estado de saúde e que tipo de relações estabelecem entre a sua saúde e o seu trabalho.

Por sua vez, a escolha da entrevista como técnica de recolha de dados teve como finalidade complementar as questões respondidas no inquérito, caracterizar as duas situações de

emprego e explorar as razões que estiveram na origem da mudança de uma situação de trabalho para a outra. Para o efeito, foi elaborado um guião de entrevista para os dois indivíduos em situação de autoemprego (*cf.* ANEXO A), organizado essencialmente em cinco dimensões. Numa primeira dimensão, pretendemos caracterizar o indivíduo, o seu percurso escolar e profissional, colocando questões de resposta rápida. Numa segunda e terceira dimensão, são colocadas questões abertas que nos permitem caracterizar e comparar as duas situações de emprego (assalariado e autoemprego), quanto ao local de trabalho, duração, carga horária, função exercida, conciliação com a vida fora do trabalho, expectativas, condições de trabalho, apoio social e económico e rendimentos. Numa quarta dimensão, procurou-se compreender de que modo os indivíduos percecionam a sua saúde, a ligação que fazem entre a saúde e o trabalho e, por fim, numa quinta dimensão, quais as suas expectativas futuras de trabalho. Ainda, foi também elaborado um guião de entrevista para a responsável de recursos humanos da empresa (*cf.* ANEXO B) que tinha como objetivo compreender algumas práticas e políticas da empresa e verificar qual o seu posicionamento sobre as questões de autoemprego e saúde no trabalho. Para esse efeito, o guião era constituído por quatro pontos essenciais: “caracterização sociodemográfica”, “políticas e práticas de GRH”, “autoemprego” e “condições de trabalho”.

Por fim, embora não tenha sido apresentado um documento formal aos participantes, a explicitar quais os objetivos centrais do presente estudo e de que modo iriam ser tratados os dados recolhidos, estes aspetos foram partilhados verbalmente no contacto e, posteriormente, no final das entrevistas. Assim, o consentimento informado foi salvaguardado ainda que de forma oral.

3.4. Procedimentos: recolha e tratamento dos dados

Como referido no ponto anterior, a recolha dos dados foi realizada através do INSAT e da entrevista, construída a partir da revisão bibliográfica acerca do tema em questão e tendo em consideração os objetivos centrais e específicos, e as questões de investigação deste estudo. Assim, após a seleção dos candidatos por parte da empresa, cada indivíduo foi contactado, tendo sido explicado o objetivo do presente estudo, bem como garantido o anonimato em todo o seu processo. Depois de confirmada a participação dos trabalhadores, a investigação foi dividida em duas partes essenciais. Numa primeira fase foi aplicado o INSAT, que durou, nos dois casos, cerca de 45 minutos e agendada a entrevista individual, encaminhando-se assim para a segunda fase. A entrevista demorou em média 2 horas e foram realizadas num local escolhido pelo entrevistado.

No final da recolha dos dados, foi realizada uma análise qualitativa do INSAT e das entrevistas, sendo neste último caso, a análise de conteúdo efetuada com recurso ao software Nvivo, versão 9.

3.5. Contexto de Investigação

Antes da caracterização dos participantes, torna-se necessário fazer um breve enquadramento do contexto de investigação, neste caso, a empresa de retalho onde ambos os participantes trabalharam, antes de decidirem ser trabalhadores independentes. Não só porque esta é uma função “*sine qua non*” à atividade do psicólogo do trabalho, como também essencial para o enquadramento do percurso profissional de cada participante, bem como da experiência enquanto trabalhadores dependentes.

A empresa escolhida para a seleção dos participantes trata-se de uma entidade relativamente jovem, no setor de retalho e que tem apresentado um enorme progresso, tanto no mercado nacional como internacional, sendo atualmente considerada uma marca de referência. De acordo com os objetivos, a empresa pretende ser a melhor marca onde quer que decida operar, tendo como valores base, a ambição de querer ser melhor do que os outros, a humildade para saber aprender com os melhores e o rigor para conseguir fundamentar e tomar as melhores decisões, ser eficientes e eficazes, cometendo o menor número de erros possíveis.

A vontade de crescer, de liderar o mercado e ser reconhecido não só a nível nacional como internacional explica a história evolutiva da empresa, que com apenas 18 anos de existência, se expandiu rapidamente, através da abertura de lojas próprias e *franchisadas*, por todo o mundo. Para além das lojas, a empresa conta ainda com o apoio de uma pequena estrutura, a sede, com cerca de 178 trabalhadores distribuídos pelos diversos departamentos: Comercial, Logístico, Compras e Design, *Merchandising*, Arquitetura e Obras, Informática, Qualidade, Recursos Humanos, Financeiro, Expansão, Marketing, Vendas Online, Mercado Ibérico e o Mercado Polaco, que gerem e desenvolvem todo o crescimento da marca. Atualmente, a empresa conta com mais de 99 lojas a nível nacional, próprias e *franchisadas*, e marca presença em 32 países, nomeadamente Europa, com maior incidência nos países de leste, África, Ásia e Médio Oriente.

Esse desejo de ir sempre mais além, fez com que a empresa avançasse muito rápido, não tendo em conta, por vezes, o desenvolvimento da estrutura, as condições e os seus colaboradores. Todas as semanas são inauguradas lojas e diariamente se iniciam processos de

recrutamento e seleção. Os trabalhadores são, na grande maioria, colaboradores jovens, muitos deles recém-formados, em situação de estágio ou primeiro emprego, o que permite à empresa uma forte redução de custos. Não existe segurança no emprego, nem tão pouco estabilidade. Estes aspetos não fizeram com que a qualidade e o sucesso diminuíssem, mas de certo modo retrata o trabalho dentro da empresa e o ambiente em que se desenvolve. Este facto ajuda-nos a provar que ainda há um longo caminho a percorrer, pois no fundo é uma empresa que tem como objetivo evoluir, melhorar e se expandir.

Por fim, tendo em consideração a evolução da gestão de recursos humanos [GRH] ao longo dos tempos, descrita em quatro fases essenciais, pelo autor Bilhim (2004) - “fase administrativa”, “fase das relações humanas”, “fase da gestão integrada” e “fase da gestão estratégica” -, podemos, em certa medida, dizer que as práticas e políticas de GRH da empresa se encontra numa primeira fase, ainda pouco ligada ao fator humano, onde o gestor de RH é uma “pessoa experiente na aplicação da disciplina castrense e no domínio das técnicas de interpretação administrativa e regulamentar” (Bilhim, 2004, p. 17). A direção dos RH existe para manter e fazer respeitar a ordem estabelecida, funcionando como um sistema fechado, para si e para os seus processos. Os trabalhadores são vistos sob o enfoque contabilístico e, assim sendo, as entradas e as saídas dos trabalhadores da empresa são ser registadas contabilisticamente (Bilhim, 2004). Não existe uma preocupação muito grande em verificar se os trabalhadores estão satisfeitos com o seu trabalho, se estão adaptados ao seu posto ou quais as expectativas que têm para o futuro. A ascensão profissional funciona muito mais a nível horizontal do que vertical e a rotatividade é um fator bastante marcado na empresa. Nesse sentido, não é tido em conta o investimento que a empresa fez na formação e desenvolvimento do colaborador e, em grande parte dos casos, o recrutamento de novos parceiros prende-se com a necessidade de substituição dos membros da organização. As pessoas não são encaradas como uma mais valia para a organização e, muitas vezes, saem sem se saber bem o porquê. Evidentemente, que este não é um critério aplicável a todos os departamentos, nem tão pouco podemos afirmar que é uma responsabilidade exclusiva dos RH, contudo esta deveria ser uma preocupação essencial dos membros da organização.

4 | RESULTADOS

4.1. Descrição do sistema de categorias

Para a análise dos dados recolhidos foi necessário proceder à criação do sistema de categorias, para permitir a codificação e posterior interpretação das informações recolhidas a partir das entrevistas realizadas. O conjunto de categorias elaborado, resultou, numa primeira fase da revisão bibliográfica e, consequentemente, do guião da entrevista, tendo sido posteriormente ajustado de acordo com os objetivos do presente estudo e com a inclusão do ponto de vista da responsável de RH da empresa selecionada.

Nodes			
	Name	Sources	References
	Autoemprego	0	0
	Emprego	0	0
	Trabalho	0	0
	Balanço das situações de trabalho	2	2
	Características sócio-demográficas	0	0
	Dados Pessoais	1	1
	Habilitações Literárias	2	5
	Percurso Profissional	2	3
	Conciliação com a vida fora do trabalho	0	0
	Atividades Fora do Trabalho	2	4
	Formação	2	3
	Vida Familiar e Social	2	4
	Emprego Assalariado	0	0
	Empresa	0	0
	Trabalho	0	0
	Expectativas futuras	0	0
	Evolução do negócio	2	5
	Situação de Emprego	2	2
	Implicações na saúde	0	0
	Autoemprego	3	10
	Avaliação Geral da Saúde	1	4
	Emprego Assalariado	3	5

Figura 2 – Categorias de 1º e 2º geração do Nvivo

Como se torna visível na figura anterior, foi desenvolvido um sistema constituído por sete categorias de primeira ordem: Características sociodemográficas (1); Emprego Assalariado (2); Autoemprego (3); Conciliação com a vida fora do trabalho (4); Expectativas futuras (5); Balanço das situações de emprego (6); Implicações na saúde (7) e, para a informação

desnecessária para o estudo criou-se a *free node* “Informação não codificável”. Uma caracterização mais detalhada poderá ser observadas em anexo (cf. ANEXO C).

A categoria de primeira geração “**Características sociodemográficas (1)**”, ramifica-se em cinco categorias de segunda ordem: “Dados pessoais (1.1.)” que foi criada com o intuito de agrupar informações sobre a idade, estado civil e situação familiar; “Habilitações literárias (1.2.)”, para a referência às habilitações dos participantes; e “Percurso Profissional (1.3.)”, para as descrições dos percursos profissionais dos participantes, antes da entrada na empresa analisada para a situação de emprego assalariado.

A categoria “**Emprego assalariado (2)**”, divide-se em duas categorias essenciais de segunda geração: “Trabalho (2.1.)”, com nove categorias de terceira geração e “Empresa (2.2.)”, com cinco categorias de terceira geração. Esta divisão em duas sub-categorias permitiu-nos distinguir as características da empresa – como os discursos sobre a entrada dos participantes na empresa (2.2.1.), a proximidade do local de trabalho com a residência (2.2.2.), as práticas e políticas da empresa na gestão de recursos humanos (2.2.3.), a posição da empresa face ao momento da separação/desvinculação (2.2.4.) e as condições de trabalho (2.2.5) – das questões mais ligadas ao trabalho na empresa, nomeadamente das referências sobre a atividade de trabalho – cargo, funções e tarefas – (2.1.1.), tipo de contrato (2.1.2), antiguidade na empresa (2.1.3.), horário de trabalho (2.1.4.), vantagens associadas à situação de emprego assalariado (2.1.5), Dificuldades apontadas a essa situação (2.1.6.), remunerações (2.1.7.), Realização pessoal e satisfação na atividade profissional (2.1.8) e, por fim, motivos que incentivaram ao abandono do emprego assalariado (2.1.9.). Ainda relativamente à categoria de terceira geração “Condições de trabalho (2.2.5)” no emprego assalariado, foram associadas três categorias de última geração: “Condições de trabalho que privilegia (2.2.5.1.)”, referente às condições que os participantes referem ser indispensáveis para a execução do trabalho; “Condições reais (2.2.5.2.)”, para ilustrar as condições que os indivíduos consideram ter na realidade; e “Ambiente de trabalho”, categoria mais relacionada com as relações sociais no trabalho.

Também a categoria de segunda geração “**Autoemprego (3)**”, se divide em duas, seguindo a lógica da categoria anterior: “Trabalho (3.1.)”, referente às questões ligadas à “atividade de trabalho (3.1.1.)”, “tipo de contrato (3.1.2.)”, “antiguidade (3.1.3.)” ou duração do negócio, “Horário de trabalho (3.1.4.)” praticado nesta situação, existência ou não de um “coletivo de trabalho (3.1.5.)”, “remunerações (3.1.6.)” e satisfação na atividade / “realização pessoal (3.1.7.)”; “Emprego (3.2.)”, referente aos discursos dos participantes sobre a entrada na situação de autoemprego e a avaliação sobre a mesma. Nesse sentido, a categoria de segunda

geração, ramifica-se em oito categorias de última geração: expectativas e “motivações para a entrada (3.2.1.)” no autoemprego; aspetos predominantes na “escolha do local (3.2.2.)” de trabalho; “Deveres e responsabilidades (3.2.3.)” associadas ao autoemprego; “adaptação às circunstâncias (3.2.4.)”, ou seja, aspetos que os indivíduos tiveram que mudar na vida pessoal para de adaptarem à situação de autoemprego; avaliação sobre as “condições de trabalho (3.2.5.)”; “vantagens (3.2.6.)” e “dificuldades (3.2.7.)” associadas ao autoemprego; e, por último, discursos sobre a existência ou não de “proteção social (3.2.8.)”.

A categoria “**Conciliação com a vida fora do trabalho (4)**” é uma categoria transversal às situações de emprego assalariado e autoemprego e, nesse sentido consideramos pertinente dar maior destaque, uma vez que pretendemos identificar de forma direta as “Formações (4.1.)”, as “Atividades fora do trabalho (4.2.)” e a conciliação com a “Vida familiar e social (4.3.)”, tanto enquanto trabalhador por conta de outrem como de trabalhador independente.

A categoria “**Expectativas Futuras (5)**” refere-se às expectativas dos participantes quanto ao futuro e, nesse sentido, diferenciamos em duas categorias de segunda geração: “Situação de Emprego (5.1.)”, referente à esperança dos participantes em permanecer ou não na situação de autoemprego; e as expectativas quando à “Evolução do negócio (5.2.)”.

A categoria “**Balanço das situações de emprego (6)**”, é uma das questões colocadas aos participantes no momento da entrevista e refere-se ao balanço geral entre a situação de emprego assalariado e o autoemprego. Nesse sentido, e uma vez que esta categoria é a compilação de todas as vantagens e desvantagens associadas às duas situações de emprego analisadas, foi destacada como uma *free node*.

Por último, a categoria “**Implicações na saúde (7)**”, sendo também uma categoria essencial de análise, mereceu o destaque de primeira geração e ramifica-se em três categorias de segunda geração: “Avaliação geral da saúde (7.1.)”, relativamente à avaliação física e mental; “Autoemprego (7.2.)” que se refere à percepção dos participantes quanto às implicações do autoemprego na situação de saúde; e, no seguimento da categoria anterior, “Emprego assalariado (7.3.)”.

Mais adiante iremos fazer o cruzamento das categorias exploradas no Nvivo com as questões de investigação e os objetivos focados no presente estudo.

4.2. Percursos e discursos sobre trabalho e emprego: uma proposta de síntese dos resultados obtidos

Os resultados apresentados de seguida referem-se à análise de conteúdo das entrevistas, com recurso ao software Nvivo9 e à análise do INSAT, organizados de acordo com os objetivos e questões de investigação que foram colocadas (*cf.* ANEXO D). Esta apresentação reveste-se de carácter eminentemente descritivo, uma vez que se trata da reconstrução de um percurso profissional, marcado pela passagem de uma situação de emprego assalariado para uma situação de autoemprego. Iremos então falar de duas trajetórias profissionais distintas: O caso da Joana e o caso da Maria.

PRIMEIRO CASO

A Joana é casada, tem 35 anos e está grávida de gémeos. Trabalha como solicitadora, numa situação de trabalho independente desde Outubro de 2009 e presta, dessa altura, apoio jurídico a um agente de execução. Todos os dias lida com tribunais, penhoras, posse e venda de bens. E, apesar de ser uma trabalhadora independente, a Joana presta serviço diariamente para a mesma empresa e para o mesmo agente de execução e, mesmo com isenção de horário, os seus dias são repletos de processos, o que a obriga a exercer horários rígidos de trabalho.

O seu percurso não foi linear. A Joana iniciou a sua atividade de trabalho aos 16 anos. Queria ser financeiramente independente, poder comprar as suas coisas, com o seu dinheiro, sem ter que depender dos pais. Então, começou por trabalhar em bares e cafés de praia. Aos 19 anos foi trabalhar como secretária comercial para um concessionário automóvel, onde fazia faturação, controlava os pagamentos do stand e lidava com burocracias nas finanças. Na altura, tinha o “12º ano e um mini curso de quatro meses em contabilidade e informática”. Ao mesmo tempo, a Joana também se dedicava à organização de eventos. Tinha um gosto especial por organizar casamentos, ocupando assim parte do seu tempo. Essa atividade durou cerca de seis anos. Aos 22 anos, leu no jornal que estavam a recrutar pessoas para uma empresa de retalho e, como o concessionário automóvel onde trabalhava ia fechar por desavenças familiares, decidiu arriscar. Foi chamada para entrevistas e uma semana depois começou a trabalhar na tesouraria da empresa, a tempo inteiro e com contrato efetivo. Com o tempo, o seu valor foi sendo reconhecido e a Joana ficou como responsável da Tesouraria. A sua tarefa principal era lidar com os bancos e com as finanças. Todos os dias, tinha que negociar contratos e gerir contas, pois a empresa tinha inúmeras contas bancárias e era a Joana a responsável pela autorização dos pagamentos entre os bancos e os fornecedores da empresa. No caso de as mercadorias apresentarem defeitos, o processo tornava-se mais

complexo pois, como os fornecedores trabalhavam mediante crédito documentado, eles cobravam diretamente ao banco e, nestes casos, era necessário emitir notas de débito da mercadoria que tinha defeito e descontar nos respectivos pagamentos.

Relativamente ao horário de trabalho, normalmente a Joana trabalhava mais do que as oito horas diárias, reforçando que “nunca fiz a oito horas normais, sempre que lá trabalhei. Fazia 10 horas ou mais. Nunca fiz as oito horas”. A nível das condições de trabalho, a Joana refere que as instalações e os meios que a empresa proporciona para trabalhar, são excelentes. Quanto ao ambiente em si, “é como tudo numa organização grande, encontras sempre boas pessoas e más pessoas”.

Apesar de gostar do trabalho que realizava na empresa, a Joana sentia que tinha outro desejo maior e que estava na altura de realizar “o sonho antigo de estar ligada à área Jurídica”. Ao fim de oito anos e meio de trabalho, sabia que não tinha mais hipóteses de crescer na empresa e que estava na altura de arriscar algo melhor. Ainda enquanto trabalhava na empresa, decidiu tirar uma Licenciatura em Solicitadoria e, no final do curso, surgiu a oportunidade de estagiar com uma pessoa muito importante ligada à área. Sabia que não ia ser sempre fácil, que ia estar em fase de aprendizagem, mas cedeu ao desafio, pois era uma “excelente oportunidade” e saiu da empresa onde se encontrava. No momento da transição, ambas as partes foram bastantes compreensivas. A empresa apoiou a decisão da Joana e o agente de execução com quem iria estagiar deu-lhe três meses para se desvincular da organização.

A nível de rendimentos, este foi também um processo ponderado, pois no trabalho como responsável da Tesouraria “não só ganhava mais ou menos como sabia que era seguro”. Por isso, “chegava ao fim do mês, recebia e pronto” e “esse é o maior medo que qualquer pessoa tem quando vai para autoemprego e eu tive-o também, imenso mesmo”. Segundo a Joana, “a sorte é que eu não tinha uma grande prestação de casa para pagar, carro para pagar e na altura não tinha filhos”, “até porque eu quando fui para estágio, eu ia ganhar muito menos do que o que eu ganhava” e “sabia que em fase de estágio eu iria ter que andar um, dois ou até três anos para começar a equilibrar as contas (...) e pronto, eu já saí (...) [da empresa] em 2009 e só neste momento é que eu estou a começar a restabelecer as minhas finanças, porque até aqui andei sempre com muito menos rendimento e sujeita a menos rendimentos para poder aprender e estar com pessoas de qualidade”. A Joana recebe, através de recibo verde, um valor fixo todos os meses, pelo apoio que presta ao agente de execução e complementa esse valor com os seus próprios processos jurídicos. Uma vez que o trabalho com este agente lhe ocupa constantemente o tempo, a Joana não presta apoio a nenhum outro agente de execução e, por isso, apenas presta serviços, diariamente, no mesmo escritório para a mesma pessoa. O

que torna esta situação, uma situação atípica de autoemprego. Ainda, trabalha mais do que as horas que trabalhava na situação anterior (“todos os dias 9, 10, 11 horas”) e, inclusive, “muitos sábados”.

A nível familiar, a vida não se alterou muito. Alterou-se nos gastos, pois se continuasse na empresa, “acabaria por comprar um carro melhor do que acabei de comprar (...) sabia que era seguro e a menos que me acontecesse algum azar, ninguém me mandaria embora e eu conseguiria pagar a prestação de um carro melhor”.

Considerando a natureza do trabalho como responsável da Tesouraria (emprego por conta de outrem) e, mais recentemente, como solicitadora independente (emprego por conta-própria), a Joana refere que se sente agora “mais calma do que na situação anterior”, porque “aqui tenho a vantagem de gerir o meu tempo como eu quero” e, no emprego anterior, “eu geria as urgências da empresa”. Pois, “a empresa abre muitas lojas, muito rapidamente, compra muito rapidamente, contrata pessoal muito rapidamente. Tudo isto é uma bola que influencia toda a gente que está lá dentro e, normalmente, dos anos todos que eu lá estive, raro foi o dia em que eu saí de casa e disse «hoje vou fazer isto» e conseguir chegar ao fim e fazer”. No fundo, a empresa “como trabalha muita à velocidade da luz, tu nunca tens tempo para planear o teu dia e *stressas* por isso, porque acabas por deixar de fazer coisas importantes por fazer para atender às urgências de toda a gente e andas sempre muito enervado por causa disso. Na minha profissão atual, tenho muitos processos também, tenho coisas exigentes e que me obrigam a pensar, mas não tenho 50.000 chamadas, nem 50.000 emails a cair de cinco em cinco minutos e que me exigem andar sempre em constante stress. Aqui consigo fazer as coisas com um bocado mais calma, apesar de terem sempre uma importância grande, consigo sempre fazê-las com mais calma”. No fundo, o trabalho que exerce atualmente “é mais exigente, mas eu sinto muito menos *stress*”.

A nível de condições de trabalho, a Joana privilegia, em primeiro lugar, as condições de instalações e os “bons meios de trabalho” e, depois, as pessoas, o ambiente e o espírito de equipa, pois “tens que ter boas pessoas a trabalhar contigo (...) e eu acho é que isso os patrões ainda não perceberam, que preferem ter lá pessoas regulares só para lhes pagar pouco”, situação que lhe parece frequente na empresa onde trabalhava, “às vezes tinha muitas discussões por causa disso, porque lá na maioria das vezes a análise é só para os números, o número em concreto e aquele vencimento em concreto e não se vê a pessoa e todo o benefício que traz à empresa”. Na empresa, “tinha sempre que me preocupar com alguma coisa, não tinha lá pessoas que confiasse muito”, contudo na situação atual consegue, pois “quem tem que tomar a decisão sou eu”.

As maiores dificuldades apontadas à situação de autoemprego são as cargas fiscais, “a nossa maior complicação, melhor a de toda a gente que é empresário, não só a mim, todos têm o mesmo problema que é trabalhar imenso e perceber que chegas ao fim e 50% do que tu ganhas entregas ao Estado”. Para além disso, “o Estado não protege mesmo. Não existe nenhum tipo de proteção social, só na Maternidade”. Então aí, “apetece-te desistir e trabalhar por conta de outrem”. Para além desse aspeto, “sinceramente, não vejo entrave nenhum” à situação de autoemprego. Não se arrepende do seu percurso, nem das experiências passadas, pois foi isso que a fez crescer.

A nível da saúde, o balanço que a Joana faz, entre a situação de emprego assalariado e, agora, a situação de autoemprego é positivo, reforçando que se sente melhor atualmente, pois quando a realização do trabalho “não depende (...) só de nós, é muito complicado”, sugerindo, com isto, a sua preferência por um trabalho autónomo, onde a atividade não depende de um coletivo, facto que “acontece em qualquer empresa grande para onde quer que se vá”.

Tabela 2 – Constrangimentos organizacionais e relacionais, relativo à situação laboral da Joana

II. CONSTRANGIMENTOS ORGANIZACIONAIS E RELACIONAIS	
Atualmente:	No Passado:
<ul style="list-style-type: none"> - Ter que depender dos pedidos diretos dos clientes; - Ter que trabalhar durante longos períodos de tempo ao computador; - Ter que fazer várias coisas ao mesmo tempo; - Ter que me apressar; - Ter que resolver situações ou problemas imprevistos sem ajuda; - Ter que “saltar” ou encurtar uma refeição, ou nem realizar uma pausa por causa do trabalho; - Ter que ultrapassar o horário normal de trabalho; - Ter horários de trabalho que me obrigam a deitar-me depois da meia-noite; - É frequente a necessidade de ajuda dos colegas (trabalho em equipa), apesar de nem sempre existir; - Contacto direto com o público; - Suportar exigências, queixas ou reclamações do público; - Confrontar com situações de tensão nas relações com o público; - Estar exposto a risco de agressão verbal do público; - Ter que dar respostas às dificuldades ou sofrimento de outras pessoas. 	<ul style="list-style-type: none"> - Ter que trabalhar durante longos períodos de tempo ao computador; - Ter que fazer várias coisas ao mesmo tempo; - Ser frequentemente interrompido; - Ter que me apressar; - Ter que resolver situações ou problemas imprevistos sem ajuda; - Ter que ultrapassar o horário normal de trabalho; - É frequente a necessidade de ajuda dos colegas (trabalho em equipa), apesar de nem sempre existir.

Na tabela 2, apresentamos em síntese os constrangimentos organizacionais e relacionais apontados pela Joana, na situação atual de trabalho (autoemprego) e na situação de trabalho passada (emprego assalariado). Entre os constrangimentos mencionados no INSAT (2010), a Joana refere que apenas é potenciador de incómodo o facto de “ter que trabalhar durante longos períodos de tempo ao computador”, “ter que “saltar” ou encurtar uma refeição, ou nem

realizar uma pausa por causa do trabalho”, “ter que ultrapassar o horário normal de trabalho”, “ter horários de trabalho que me obrigam a deitar-me depois da meia-noite” e “ser frequentemente interrompido”.

Tabela 3 – Saúde e bem-estar no trabalho

VI. A MINHA SAÚDE E O MEU TRABALHO	VII. A MINHA SAÚDE E O MEU BEM ESTAR
<ul style="list-style-type: none"> - Dores de costas, dores de cabeça e dores de estômago, que se agravaram pelo trabalho. - Problemas nervosos (que não têm nenhuma relação com o trabalho) e de sono, que foram agravadas pelo trabalho. - Medicação para a tiroide e relaxante muscular. 	<ul style="list-style-type: none"> - Estou sempre cansado; - Tomo comprimidos para dormir; - Sinto-me nervoso e tenso; - Ultimamente perco a paciência com muita facilidade; - Passo a maior parte da noite acordada; - Levo muito tempo a adormecer; - As preocupações não me deixam dormir; - Durmo mal de noite.

Apesar de a Joana considerar que a sua saúde foi pouco afetada pelo trabalho (atual ou passado), na tabela 3, apresentamos um quadro síntese com as respostas ao INSAT (2010), acerca dos problemas de saúde que a Joana refere ter e que, na sua maioria foram agravados ou acelerados pelo trabalho.

Apesar dos aspetos salientados nos parágrafos anteriores, se a Joana pudesse escolher entre ser uma trabalhadora independente ou uma trabalhadora por conta de outrem, escolhia sem hesitação a situação em que se encontra atualmente, porque “tanto uma situação como a outra criavam *stress* na minha saúde como é óbvio, mas isso eu já acho que é mais um problema meu do que dos sítios em que eu estou”. Por fim e apesar de todos os constrangimentos associados ao autoemprego, a Joana justifica que esta é a concretização de um sonho e que apesar da exigência do trabalho, manteve a expectativa de “que ia conseguir, porque gostava imenso do que fazia”.

SEGUNDO CASO

A Maria tem 31 anos é casada, não tem filhos e é dona de uma loja de artesanato na baixa do Porto, desde Janeiro de 2010. É licenciada em gestão e encontra-se atualmente a terminar um mestrado em marketing. Para a Maria, a criação de um negócio na área de retalho sempre foi o seu maior desejo e em todas as suas viagens a vontade de materializar esse sonho era maior. Inspirada pelo artesanato de África do Sul e pelos biquínis do Brasil, a Maria criou o seu próprio emprego.

O seu percurso profissional é marcado por episódios curtos e irregulares. O seu primeiro emprego foi aos 27 anos, na área financeira da empresa Amorim. Uma vez que esta não era uma área que a deixasse totalmente realizada, um ano depois decidiu concorrer a uma vaga como assistente do diretor executivo de uma empresa de retalho, a mesma empresa onde se encontrava a Joana. Aí, foi chamada para uma entrevista e ficou colocada no próprio dia. Por isso, uma semana depois transitou para a nova empresa. Também aqui o seu percurso não foi estável. Em Agosto de 2009, a Maria decidiu abrir a sua loja e em Dezembro do mesmo ano acabou por ter que abandonar a empresa onde trabalhava, para se dedicar a tempo inteiro a este novo projeto.

No seu trabalho como assistente, a Maria tratava de todo o tipo de comunicação com as lojas da empresa. Ela transmitia todo o tipo de informação que a empresa precisava passar, desde saldos à chegada de novos produtos. Fazia análise ao cliente, explorando os gostos e preferências dos consumidores, avaliava o atendimento ao público, tratava da agenda do diretor e prestava apoio em todos os comunicados internos também. Para além disso, tratava de todos os processos inerentes a aberturas de lojas. Ou seja, tratava das autorizações, do livro de reclamações, certificados para a música que passa nas lojas, formalizava os contratos, as minutas e tratava das despesas das lojas. Com todas estas tarefas, a Maria aprendeu a desenrascar-se em diversas situações, “o que foi óptimo” para a abertura da sua própria loja.

Relativamente ao horário de trabalho, a Maria refere que na empresa “não trabalhavas muito mais do que as oito horas diárias (...) lembro-me de sair uma vez ou outra às 10 horas da noite, por exemplo. Mas era raríssimas não era todos os dias. Era assim mesmo nessa altura de picos”, referindo-se à altura de saldos ou convenções. Ainda salienta a boa relação que tinha com o seu superior e abertura que tinha na gestão de horas de trabalho, “uma coisa que eu gostava muito (...) principalmente a trabalhar com a pessoa que estava, é que não importa quanto tempo lá estavas, importa é que faças o teu trabalho”.

Neste projeto, e apesar do pouco tempo que permaneceu na empresa, a Maria criou uma boa relação e pôde contar com o apoio da empresa onde trabalhava o que é também uma situação singular, “eu tinha tudo lá dentro que precisava para abrir a minha loja. Ou seja, eu tinha departamento de arquitetura, obras e manutenção, por isso, já tinha informações do que precisava para aqui, a nível de extintores e outras obrigações. Tinha o departamento de marketing que me ajudou no logótipo (...) até mesmo a Ibérica Manager ajudou-me com informações tipo de saldos e coisas assim que precisava saber e disse que, no que precisasse, que estava disposta a informar-me. O próprio diretor viu o meu contrato aqui da loja. Ao mesmo tempo eles ajudaram-me a abrir aqui a loja, foi espetacular”.

A nível de condições de trabalho, “a única coisa que se notava são as bases e grande rotatividade de pessoas”, mas “é normal porque é uma empresa que cresceu muito rapidamente”. Consequentemente, havia “muita informação perdida e o que se notava (...) é um bocadinho de desorganização (...) a informação ficava muitas vezes dispersa, porque saía uma pessoa que tinha feito um contrato “x” e depois a pessoa ia embora e não se sabia de onde tinha aparecido aquele contrato. Mas é assim a única coisa que eu tinha a apontar (...) eles estavam mais preocupados em abrir lojas e mais lojas”.

Atualmente, a Maria tem o seu próprio negócio e conta com a ajuda da sua sogra no atendimento da loja. Neste projeto, ela é responsável por “tudo um pouco”, “até vender se for necessário”. Faz a gestão da loja, trata do pagamento das despesas, inclusive fornecedores, compra artigos, escolhe os produtos, analisa as tendências de artesanato, negocia com fornecedores, procura novas parcerias, faz comunicação nas redes sociais, entre muitos outros aspectos. No fundo, dá todo o apoio de *back office* da loja. Para além disso, antigamente ainda fazia peças, “adorava passar assim algumas tardes a fazer colares, anéis, umas bolsinhas”. Ainda, concilia o seu trabalho na loja com o mestrado em marketing, “quase um ano depois de ter aberto a loja, senti essa necessidade para poder levar o meu negócio mais à frente”.

A decisão pela localização da loja foi também um aspeto tido em conta para o negócio, “mesmo estando a estudar Marketing, eu tinha a ideia de que a localização era importante (...) mas na altura foi só impulso (...) porque é na baixa, que é o que está na moda e é ao lado de um ponto de referência que atrai muita gente (...) e o nosso produto como é artesanato e, na maior parte, nacional é bom porque vai de acordo com aquilo que eles procuram”. Para além do gosto que tinha pelo projeto, quando a Maria iniciou esta atividade tinha, essencialmente, duas expectativas, primeiro, “a de que isto crescesse de tal forma que pudesse abrir mais lojas” e depois a nível pessoal “a ideia de ter um bocadinho mais de qualidade de vida”. Não quer dizer que na situação anterior não tivesse, “se calhar até tinha mais”, mas queria “ter esta facilidade de horários e agora que mudei de casa, poder estar um bocadinho mais em casa e poder também fazer mais coisas lá, porque a casa é grande”. Contudo, a ideia de melhoria da qualidade de vida “é um bocado mito, porque na realidade estás muito mais dedicada. (...) E a qualquer hora e a qualquer momento trabalha-se até em casa”. Apesar disso, existe sempre a liberdade de gerir o horário, “o bom nisto é que eu posso dizer «olha quinta-feira vamos para uma esplanada, vamos tomar café» passar assim a manhã e descontraír. Dá para fazer isso também, o que é bom”.

Também a nível monetário, os rendimentos da Maria foram menores, “fiquei mais pobre, sem dúvida”. No entanto, esta nunca foi uma expectativa, “desde de quando trabalhava na Amorim, que era o sítio onde ganhava mais, até agora fui descendo sempre. Nunca foi por motivos financeiros. Talvez devesse ser um bocadinho mais ambiciosa, mas nunca fui (...) Teve sempre a ver com a realização pessoal. Também talvez por a área financeira não ser uma coisa que eu realmente precise”.

O que mudou na sua vida familiar e profissional, “por um lado, foi para melhor”, pois “como eu podia fazer o meu horário, podia organizar a minha vida, o meu tempo e podia-me dedicar a várias coisas ao mesmo tempo. Porque tinha essa flexibilidade no horário”. Ao mesmo tempo, como não tem um horário rígido, “também não tenho horário para comer, nem para lanchar, nem às vezes para jantar” enquanto, na situação em que se encontrava antigamente “sabia que saía tipo 18h, 18h30 e que podia ir ao ginásio, tinha aquela horinha antes do jantar”, mas aqui “não vale a pena” tentar manter essa atividade. Ainda, quando trabalhava por conta de outrem, “não levava trabalho para casa, não tinha que pensar no trabalho”, “eu chegava a casa e pronto, acabava o assunto”, nessa altura, “sempre tínhamos umas noites melhorzinhas”, ao passo que quando se tem o próprio negócio, “é mais stressante, pelas responsabilidades que se tem e também pelo facto de ser só uma pessoa (...) às vezes parece que me leva ao *stress*”. Neste caso, “acaba por ser um bocadinho mais *stressante* este estilo de vida”, contudo, “se correr bem correu, se não correr bem” também “ninguém vai morrer por isso”.

Apesar dos constrangimentos referidos, no balanço entre perdas e ganhos na situação de autoemprego, a Maria refere que “no meu caso é só, tem todas as vantagens e mais algumas” e que “não trocava isto por nada”. Contudo, “assim para quem quer ter um negócio, à partida trabalha-se muito sozinha e eu estava habituada a trabalhar com gente (...) A única coisa que eu aqui comunico é com o computador”. Um outro aspecto negativo é a “grande responsabilidade que tens quando é um negócio teu”, mas, principalmente, a carga fiscal que é “absurda”, “é mesmo muito pesada para quem quer abrir um negócio assim. Pronto e as nossas margens, que são de 50%, porque é artesanato, porque também fica caro comprar, vender ao cliente por mais do que isso não podemos. É o dobro, portanto, que é o normal. Depois, isso é para pagar os direitos de entrada, que também acaba daqui a um ano e pouco e aí já ficamos mais aliviados”. Mas apesar de um ou outro entrave que possa ter nesta situação, a Maria confessa que não voltaria para a situação em que se encontrava anteriormente, “conseguir arranjar um negócio que concilia algo que nós até gostamos de fazer, nem que seja por brincadeira e que nos relaxa é ótimo” e “a única coisa que às vezes dá-me vontade, é mesmo só pelo facto de poder trabalhar com mais pessoas”.

A nível do impacto na saúde, o aspeto mais salientado pela Maria é o “*stress* da agitação diária e das responsabilidades”, reforçando que muitas vezes não tem tempo para se arranjar, coisa que “nós mulheres sentimos (...) necessidade” de fazer e que se encontra constantemente cansada, levando muito tempo a adormecer.

Tabela 4 – Constrangimentos organizacionais e relacionais, relativo à situação laboral da Maria

II. CONSTRANGIMENTOS ORGANIZACIONAIS E RELACIONAIS	
Atualmente:	No Passado:
<ul style="list-style-type: none"> - Ter que trabalhar durante longos períodos de tempo ao computador (pouco incómodo); - Ter que fazer várias coisas ao mesmo tempo (pouco incómodo); - Ser frequentemente interrompido (incómodo); - Ter que me apressar (pouco incómodo); - Ter que resolver situações ou problemas imprevistos sem ajuda (pouco incómodo); - Ter que “saltar” ou encurtar uma refeição, ou nem realizar a pausa por causa do trabalho (pouco incómodo); - Ter que ultrapassar o horário normal de trabalho (pouco incómodo); - Existe contacto direto com o público (pouco incómodo); - Suportar as exigências, queixas ou reclamações do público (incómodo). 	<ul style="list-style-type: none"> - Permanecer muito tempo sentada (pouco incómodo); - Ter que trabalhar durante longos períodos de tempo ao computador (pouco incómodo); - Ter que ultrapassar o horário normal de trabalho (pouco incómodo);

Na tabela 4, apresentamos em síntese as respostas ao INSAT, onde são referidos, maioritariamente, constrangimentos que no caso da Maria, transmitem pouco incómodo, na situação atual, entre os quais o facto de ter que trabalhar durante longos períodos no computador, resolver problemas imprevistos sem ajuda, ter que ultrapassar o horário normal de trabalho, ter que “saltar” ou encurtar uma refeição, ou não realizar pausas no trabalho. Entre os diversos constrangimentos apontados, o único capaz de provocar algum incómodo é o de ser frequentemente interrompida no trabalho. Ainda um aspeto de extrema importância, a Maria refere que tem problemas de infertilidade e que este facto foi agravado pelo *stress* no trabalho atual, “já tive uma gravidez atópica, porque eu também sou uma pessoa um bocado ansiosa, mais *stress*, mais tudo, eu tenho quase a certeza absoluta que o que aconteceu [o aborto espontâneo] foi por causa disso”. Ainda reforça que o casal já fez testes de fertilidade e que “está tudo bem connosco”, por isso, “acredito que tem muito a ver com o impacto que tem do estilo de vida que estou a levar”. Por esse motivo, na opinião da Maria “sem dúvida que há mais constrangimentos numa empresa que é tua e onde o trabalho és tu que geres”. Apesar disso, ponderando entre ambas as situações na consciência de todas as pressões associadas, se pudesse voltar atrás, a Maria não hesitaria em voltar a repetir tudo de novo e a criar o seu próprio negócio.

No futuro, a Maria gostaria de iniciar um outro projeto, “montar uma segunda empresa”, pois o seu “sonho sempre foi ter um projeto próprio”. Isso não significa que não gostava de trabalhar por conta de outrem, pois também nesta situação de autoemprego “existem muitas responsabilidades associadas” e que tornam todo o processo do autoemprego mais complexo. Evidentemente, que “tem muitas vantagens, muitas e não me arrependo, mas depois há uma outra parte”, que “é estar muito tempo sozinha”, “tenho saudades de ter pessoas a trabalhar comigo”. Por esse motivo, no futuro “adorava ter uma empresa (...) minha, mas onde pudesse ter vários departamentos, várias pessoas ali a trabalhar comigo” e é nisso que se tem dedicado nos últimos tempos.

4.3. Trabalho e emprego: o ponto de vista da empresa

No sentido de obter uma visão mais ampla sobre os dois casos analisados anteriormente, procuramos ainda compreender qual o ponto de vista da empresa, representado pela diretora de recursos humanos da empresa para a qual ambas trabalharam, sobre as práticas e políticas da empresa e qual o posicionamento da empresa face a este tipo de trajetórias. Nesse sentido, para a responsável dos RH, existem diversas vantagens quando se trabalha por conta de outrem, no sentido em que se “tem um conjunto de garantias que não tinham na outra situação” e que se neste estudo tivéssemos a possibilidade de entrevistar, como previsto, trabalhadores que fizeram o percurso inverso, compreendíamos que “eram pessoas que não conseguiram sucesso no autoemprego”, nomeadamente pelo facto de terem uma forte instabilidade financeira. Ainda assim, na sua opinião o que incentiva “acima de tudo” os sujeitos a serem trabalhadores independentes, são os “projetos de vida”. De acordo com a responsável de RH, a cultura da própria empresa também poderá ter alguma influência, porque é uma empresa que começou com um pequeno negócio de distribuição e que poderá, de algum modo estimular esse sentimento empreendedor, considerando que “está ao alcance de qualquer pessoa”. Contudo, a estimativa de pessoas que saíram da empresa para criar o próprio emprego não foi grande, “não há muito gente a sair daqui para ir criar o seu projeto”. Entre essa minoria, os indivíduos que o fizeram “foi porque a relação aqui se esgotou e eles perceberam isso”, pois “houve pessoas que se aperceberam que realmente não iam ter futuro aqui na empresa ou então porque houve circunstâncias familiares ou outras oportunidades que aproveitaram”. No entanto, em todas essas situações, “a empresa tem uma forma de estar, que passa sempre pelo acreditar que as pessoas têm a capacidade de perceber o que é que é melhor para elas”, reforçando que “tem que se dar liberdade, reconhecer os sonhos e, na

medida do possível, se se puder ajudar com certeza que se ajuda” e, “mesmo que as pessoas estejam a ser úteis na empresa, não querer ser limitador do percurso que a pessoa quer fazer”.

Relativamente às práticas e políticas de GRH da empresa, na opinião da responsável pelo departamento de RH, “são políticas e práticas que têm a ver quer com o respeito pelas pessoas, quer com a utilidade para o sector”, muito flexível, “muito descentralizada” e essa gestão deve ser “feita pelas chefias”. Deve ainda “haver alguns princípios e deve haver toda a capacidade de se criarem exceções a regras”, “decidir com justiça e enquadrado também, de forma equilibrada”, procurando fazer uma gestão de recursos humanos individualizada, dando “uma resposta direta àquilo que se pede do colaborador”.

Por fim, quanto às implicações da situação de emprego na saúde, a responsável dos RH não acredita que o autoemprego tenha um impacto negativo na saúde física e mental dos trabalhadores, “eu não concordo muito com isso, eu acredito que antes isso seria mais verdade”, reforçando que “agora eu diria que as petições que existem dentro das organizações e aquele sentimento de que é preciso dar resposta” imediata às exigências e urgências da empresa “faz com que as pessoas não sejam donas do seu projeto”, nem “donas da sua vida”. Para além disso, “a empresa às vezes (...) obriga as pessoas a fazerem o que não deviam fazer (...) mas, às vezes para poupar algumas centenas de euros, faz com que a pessoa caminhe com uma carga mais do que aquilo que devia”. No fundo, “eu diria que há gente a trabalhar por conta de outrem que tem mais condições de degradação (...) do que uma pessoa em autoemprego”, “acho mesmo que já não se pode fazer essa diferença”, “já não se pode e já não se deve”, porque quando uma pessoa se encontra em situação de autoemprego “a pessoa faria o trabalho sem tanto sacrifício”. Enquanto que, no emprego assalariado “a pessoa pode estar desgastadíssima, pode ter o sentimento de que não é a vida que quer, mas precisa de manter aquela vida para manter o trabalho (...) é esse o sentimento que tenho e tenho a certeza que não estou errada”. Em suma, na opinião a motivação que levam muito dos indivíduos que procuram o autoemprego “aligeira a carga”.

5 | DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

O presente estudo teve como intuito responder a duas questões de investigação: “*Quais os fatores determinantes na escolha de uma atividade por conta-própria?*” e “*Qual o impacto das situações de emprego na saúde dos indivíduos?*”. A formulação destas questões teve por base a literatura existente e os diversos estudos realizados, até ao momento, acerca do tema em questão. Para a obtenção de resposta às mesmas, foi administrado um instrumento que visava analisar e relacionar as consequências do trabalho e as condições de trabalho, atuais e passadas, ao nível da saúde e do bem-estar. Tendo estes resultados sido completados pelo recurso à entrevista junto dos participantes. O estudo de carácter exploratório foi assim conduzido em duas etapas, por meio das quais se buscou conhecer as dimensões latentes identificadas e, a partir dessas dimensões, procurou-se estabelecer relações com o autoemprego. Mais concretamente, pretendeu-se identificar os fatores que procuram explicar o porquê da escolha do autoemprego e o impacto das situações de emprego na saúde do sujeito.

No que diz respeito à questão de investigação: *Quais os fatores determinantes na escolha de uma atividade por conta-própria?* Podemos eleger as categorias de terceira geração do Nvivo, relativa à categoria de primeira geração “Emprego Assalariado (2)”, 2.1.8. (*Realização Pessoal*), 2.1.9. (*Motivos da saída*) e 3.2.1. (*Motivações para a entrada*) relativa ao “Autoemprego (2)” (*cf.* ANEXO D). Nos dois casos analisados, o fator determinante da escolha prendeu-se com a realização de um projeto de vida, movido pelo desejo de trabalhar por conta-própria, na área ou no negócio escolhido. No caso da Joana, a vontade de trabalhar na área Jurídica com alguém reconhecido no meio, mesmo que em situação de “recibo verde” e, no caso da Maria, o anseio de ter uma loja no setor de retalho ou distribuição. Por outras palavras, o fator predominante aqui foi a motivação. Apesar de podemos considerar que este fator pode ser altamente subjetivo entre os casos de autoemprego, esta primeira conclusão não corrobora com os estudos mencionados no enquadramento teórico, do autor Pamplona (1999), que refere que o que motiva muitas vezes as pessoas a criarem o seu próprio emprego é a esperança de obter rendimentos elevados, fator esse que verificamos que não esteve na causa de nenhuma destas situações. Pelo contrário, tanto a Joana como a Maria, não só não tinham a esperança de ganhar mais, como, de facto, obtiveram uma queda de rendimentos em relação à ocupação anterior (Evans & Leighton, 1989), o que de certo modo, poderá relacionar-se com o facto de quando os indivíduos iniciam uma atividade, existe um período em que o lucro é reduzido, pois o negócio necessita de amadurecimento e reconhecimento do mercado. Por outro lado, isso não acontece com os trabalhadores assalariados, pois quando vão para uma

empresa, o cargo que ocupam e a estrutura da empresa já existiam. Ainda sobre as expectativas e motivações, os autores Evans e Leighton (1989), referem que são sobretudo os indivíduos com mais experiências de desemprego e com histórias de trabalho instáveis, ou seja, que mudam frequentemente de emprego, os mais propícios a procurarem uma situação de autoemprego, aspeto que se identifica com o caso da Maria, que sempre teve percursos profissionais curtos e instáveis. Ao mesmo tempo, os autores acrescentam que são também os indivíduos com menos possibilidades económicas que recorrem a este tipo de situação de emprego, fator que não se verificou neste estudo, pois ambos os participantes arriscaram perder algumas económicas pela oportunidade de criar o próprio negócio, aspeto que segundo os autores Leite e Oliveira (2007), costumam ser menos comuns entre os indivíduos autoempregados. Nesse sentido, e tendo em consideração que nas duas situações analisadas, tanto a Joana como a Maria tinham a motivação de concretizar um projeto de vida, devemos ainda procurar compreender qual o impacto das situações de emprego na saúde e qual o peso das motivações quando falamos em condições de trabalho. Acerca deste ponto, podemos assumir que é diferente encontrarmos um indivíduo numa situação de autoemprego, aceitando condições adversas, como verificamos em algumas situações dos casos apresentados, quando este opta por criar um negócio por vontade própria, de um outro indivíduo que por necessidade foi obrigado a aceitar essas condições. Embora, tanto no primeiro como no segundo caso, a situação de emprego poderá ter repercussões negativas na saúde.

Para responder à nossa segunda questão de investigação: “*Qual o impacto das situações de emprego na saúde dos indivíduos?*” podemos eleger as subcategorias do Nvivo: 2.1.5. (*Vantagens*) e 2.1.6. (*Dificuldades*), relativamente à categoria de primeira ordem “Emprego Assalariado (2)”, 3.2.3. (*Deveres e responsabilidades*), 3.2.4. (*Adaptação às circunstâncias*), 3.2.5. (*Condições de trabalho*), 3.2.6. (*Vantagens*) e 3.2.7. (*Dificuldades*), relativas à categoria de primeira ordem “Autoemprego (3)”, 4.3. sobre a conciliação com a “Vida família e social” e, por fim, com a categoria de primeira ordem “Implicações na saúde (7)” (cf. ANEXO D).

Aqui, a tentativa de dar resposta à nossa questão torna-se mais subjetiva. De acordo com as pesquisas realizadas para o presente estudo, nomeadamente com os estudos da *European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions*, verificamos uma predominância dos discursos quando ao impacto em concreto da situação de autoemprego na degradação da saúde física e mental dos indivíduos, ainda mais quando falamos de uma situação de autoemprego sem empregados, ou seja, quando não existe um coletivo de trabalho. O mesmo é referido no caso da Maria, que coloca este fator como o maior constrangimento do autoemprego. No entanto, considerando, no geral, os discursos dos

participantes a procura de dar uma resposta objetiva a esta questão, tornou-se uma tarefa complexa. Concretizando, nos discursos, os indivíduos apontam quatro vantagens no emprego por conta de outrem (assalariado): uma segurança financeira; um horário de trabalho que possibilita a frequência em atividades pós-laborais; menos preocupações no final do dia; e vantagens no amadurecimento pessoal e profissional para os indivíduos que desejem no futuro se tornarem trabalhadores independentes. Como desvantagens, os indivíduos salientam a falta de autonomia para gerir o trabalho, as prioridades e a necessidade de se orientar o trabalho à luz das exigências, obrigações e prazos da empresa, aspeto que provoca extremo *stress* e ansiedade. Na situação de autoemprego, os participantes trabalham mais horas, não existe horário para o trabalho nem gestão da vida social e familiar. Apontam como maior vantagem a flexibilidade de horário, a possibilidade de tirar uma manhã para descansar e ainda o facto de não terem que pedir a ninguém férias ou dias de descanso, assim como a possibilidade de gerir o negócio, as prioridades, o trabalho e as equipas de trabalho, no caso de existirem. Por outro lado, os indivíduos reforçam que, como são donos do projeto, a dedicação ao trabalho é total e, por isso, da mesma forma que possuem a liberdade de gerir o horário de trabalho, a disponibilidade que mostram para o tornar efetivamente flexível é reduzida. Como desvantagens é referida a carga fiscal, o facto de ter que trabalhar mais horas, durante muitos fins de semana, sem horários para comer, lanchar ou dormir. Ainda, é reforçado o facto de como o negócio é deles, a dedicação ao trabalho é total e aí os deveres e as responsabilidades duplicam. Para a Maria, o facto de não ter um coletivo de trabalho é, sem dúvida, o fator mais adverso à sua situação. Contudo, considerando as vantagens de uma situação e as desvantagens da outra, as duas participantes intensificam a ideia de que se encontram na realização de um projeto de vida e, possivelmente, esse aspeto justifica a vontade de permanecer no autoemprego e de não considerarem sequer a possibilidade de voltar a trabalhar por conta de outrem.

Para além disto, no enquadramento teórico do presente trabalho, são levantadas algumas questões que consideramos interessantes e, apesar de não terem sido formuladas como questões de investigação, também emergiram nas entrevistas com os participantes. Referimo-nos, por exemplo, à preferência, entre os autoempregados, pela criação de negócios perto do local de residência, à falta de atualização dos conhecimentos através da formação e à intensificação do horário de trabalho (Freire, 1994). Relativamente a estes três aspetos, verificamos que tanto a Maria como a Joana, apesar de terem tido em consideração o local de trabalho, a localização do negócio ocorreu por mera oportunidade, não levando assim em conta a proximidade com a residência. Por outro lado também, apercebemo-nos que apesar de existir uma elevada carga de horário de trabalho e um aumento das responsabilidades, a atualização dos conhecimentos é focado como um aspeto importante para o sucesso no

negócio, vejamos, por exemplo, o caso da Maria, que um ano após ter aberto a sua loja sentiu a necessidade de frequentar um mestrado.

Considerando todas as adversidades apontadas na literatura à situação de autoemprego, os autores Evans e Leighton (1989), referido no enquadramento teórico, constataram nos seus estudos que aproximadamente metade daqueles que tinham entrado no autoemprego voltaram para uma situação de trabalhadores assalariados após sete anos. Este fator poderá, na nossa opinião, relacionar-se com o trabalho acrescido, a responsabilidade de manter o negócio viável, a sua formação e competência para lidar com as questões da competitividade do mercado e com momentos críticos ou de insucesso no trabalho. Pois, quando um indivíduo cria o seu próprio negócio de trabalho, será também o único ou principal responsável pela sobrevivência do mesmo. Contudo, neste estudo não foi possível verificar a sua veracidade, apesar de inicialmente terem sido contactados alguns trabalhadores que experienciaram uma situação de autoemprego e que passado alguns anos decidiram voltar para uma situação de emprego assalariado. O motivo que levou estes indivíduos a optarem por trabalhar por conta de outrem prendeu-se com a instabilidade que tinham a nível financeiro e pelo facto de terem sido *freelancers* o que confere uma vida solitária.

Falamos anteriormente em motivação, como o fator principal para a procura de situações de autoemprego, na dedicação ao projeto e na procura da satisfação no emprego, mas não deixa de ser para nós importante compreender quais os mecanismos de proteção que estes indivíduos são detentores nestas situação e ao qual Bryson e White (1997, *cit. in* Pamplona, 1999) referidos no enquadramento teórico, afirmam que os trabalhadores independentes sofrem a privação dos mesmo. Neste estudo, não tivemos oportunidade de explorar totalmente esta questão, surgindo assim algumas dúvidas quanto à existência ou não de mecanismos de apoio a estes trabalhadores. Assim, apercebemo-nos que na perspetiva da Joana não existem mecanismos de proteção para trabalhadores independentes, só na maternidade, ao passo que segundo a Maria esses mecanismos existem. Seria, contudo, interessante para futuras investigações compreender quais as proteções sociais existentes no autoemprego, uma vez que cada vez mais os discursos sociais, políticos e académicos parecem incentivar mais a procura de situações de emprego desta natureza.

Em suma, questionamos quais os efeitos que o “renascimento do autoemprego tem nas situações de trabalho em concreto” (Assunção, 2008, p. 4), não existindo consenso entre os discursos analisados sobre a possibilidade de degradação da saúde física e mental entre os trabalhadores independentes. A esse propósito, a responsável de RH da empresa salienta que, de acordo com a sua experiência profissional, não devemos assumir o autoemprego como

uma situação penosa, comparativamente com o emprego por conta de outrem, pois atualmente as pressões vivenciadas pelos trabalhadores dependentes faz com que não sejam nem donos do negócio, nem donos da própria vida. Porém, podemos entrar em consenso quando pensamos que estes indivíduos procuram uma situação de emprego baseada num “ideal de autonomia e de libertação face aos constrangimentos organizacionais” (Assunção, 2008, p.4), como verificamos concretamente no caso da Joana.

6 | CONCLUSÕES FINAIS

O autoemprego é um constructo que nos leva à crença de uma vida melhor, um ponto de fuga ao desemprego ou estagnação profissional em prol da concretização de expectativas iniciais positivas relativamente ao mundo profissional. No entanto, salguarde-se que nem sempre o latente corresponde ao manifesto, ou seja, por vezes constata-se que o ser ‘chefe de si próprio’ vai para além dos prós tidos em pensamento. Esta ideia é suportada pelos resultados obtidos como resposta às questões de investigação.

No quotidiano, cada vez mais, presencia-se a palavra desemprego como algo a ganhar domínio. Neste campo, os discursos sociais e políticos assumem um papel preponderante, incentivando o empreendedorismo enquanto alternativa a este não estado profissional; no entanto, este acicato não questiona as condições de trabalho, nomeadamente as repercussões, a longo prazo, na saúde dos indivíduos. Torna-se fundamental que ao olhar para as possíveis situações de emprego seja tido em consideração as condições que estas oferecem. Não podemos olhar para as situações de emprego sem olhar para as condições de trabalho. Não podemos pensar apenas no facto de se estar ou não empregado e encarar o autoemprego como um registo numérico. Frequentemente, na perspetiva das instituições de ensino, são apontadas as percentagens de empregabilidade dos cursos, não levando em consideração o número de indivíduos, entre os registos, que experienciam condições de trabalho adversas e, em alguns casos também, o subemprego. Não podemos, ainda, acreditar que estamos perante o fim do emprego (Kovács, 2008), pois estamos longe do fim do emprego e do fim do trabalho. O que se verifica atualmente é que o modelo de emprego que tínhamos como conceção foi transformado. Ainda, devemos ter em conta alguns princípios estruturantes, quando olhamos para as questões de emprego, de modo a encarar as situações de emprego como uma fonte de prazer, de satisfação e de fomento a uma melhor qualidade de vida. Por outras palavras, devemos ter especial cuidado com o discurso do empreendedorismo que negligencie as questões da saúde, pois, inúmeras vezes os discursos políticos apelam à criatividade dos jovens para arranjar emprego sem ter em consideração que existe um uso maior de si mesmo que, consequentemente, acarreta custos para a saúde. Devemos salientar que este discurso não é de todo o discurso dominante. O discurso dominante é o de conservar o emprego e de que cada um pode e deve ser responsável pela construção da sua próprio trajetória profissional. Em todo o caso, isto merece a nossa atenção.

Agora, incidindo o olhar no estudo realizado, sendo este um “projeto vivo”, em constante evolução com o contexto real e imprevisível, que é o mundo do trabalho, apresenta algumas

limitações. Inicialmente pretendíamos dar mais destaque às iniciativas de microcrédito e foi pensado estudar os casos de indivíduos que criaram o seu negócio, com recurso a esse tipo de programas de apoio financeiro. Entretanto, possibilitou-se o contacto com a empresa de retalho referida neste estudo e decidiu-se analisar alguns casos de indivíduos que saíram da empresa para concretizar um projeto e outros casos de sujeitos que atuaram no percurso inverso, ou seja, que eram trabalhadores independentes e que por força das circunstâncias acabaram por decidir trabalhar por conta de outrem. Também, o contacto com os participantes da empresa ostentou algumas dificuldades. Todos os indivíduos contactados aceitaram de imediato fazer parte do estudo, contudo, por motivos profissionais foi um tanto ao quanto problemático encontrar um momento para a realização da entrevista. Os indivíduos que trabalham na empresa encontram-se constantemente em deslocações de trabalho e, muitas vezes, no tempo que estão na empresa, são absorvidos por uma carga excessiva de trabalho, o que impediu a disponibilidade em horas aceitáveis. O INSAT (2010) foi aplicado em todos os casos, mas a entrevista não. Ainda, relativamente ao estudo baseado nos discursos dos participantes, este deveria ter sido acompanhado por observações em contexto real. Contudo, uma vez que o objetivo do estudo era perceber o porquê da opção por uma situação de autoemprego e, em que momento da vida do indivíduo, seria substancial recorrer a um estudo longitudinal, tornando-se assim uma sugestão para estudos futuros. Um outro aspecto a reter, incide na subjetividade de como são encarados os constrangimentos laborais com os quais os indivíduos são confrontados. Por outras palavras, o que é tido como problema para um, pode ser visto como uma mais-valia para outro.

Ressalve-se, no entanto, que os pontos abordados anteriormente não permitem inferir relações unívocas, inequívocas e diretas entre os constructos em estudo. Recorde-se que, trata-se de um estudo qualitativo que procura explorar o meio em torno do autoemprego e não o alcance da generalização.

Pelas razões acima apresentadas, a interpretação e dos resultados obtidos deve revestir-se de alguma prudência. Seria, assim, enriquecedor que futuros estudos pudessem retomar este problema, alargando-o. Ou seja, poderiam contribuir para amplificar o número de participantes e empregar um outro tipo de medidas para a mensuração das causas e consequências (na saúde) do autoemprego ou utilizassem mais do que um método de recolha de dados.

Assim, é diante deste desafio que a psicologia deve procurar respostas para proporcionar, a uma parcela da população, condições mais saudáveis de trabalho e, consequentemente, desenvolver o olhar dos indivíduos sobre as questões do autoemprego e da saúde no trabalho.

Neste sentido, este estudo contribui com informações e considerações acerca do autoemprego, reforçando a importância de investir nas condições de trabalho, ponderar as situações de emprego e questionar os discursos sociais face à necessidade de construir uma trajetória profissional, sem pensar nos constrangimentos possíveis e associáveis a cada situação. Devemos, ainda, reforçar que depende de cada indivíduo melhorar a qualidade de vida no trabalho, assim como depende de cada indivíduo mudar as situações de precaridade no emprego, essencialmente quando somos donos do negócio, não esquecendo, porém, que o sucesso de todos os projetos está na vontade e na motivação para o trabalho, mas também nas condições físicas e mentais dos trabalhadores.

Em suma, é nossa expectativa que este estudo represente um contributo para a investigação do bem-estar no mundo profissional enquanto um elemento chave para o bem-estar individual. Mas espera-se que trabalhos posteriores aprofundem e tirem novas ilações que permitirão com certeza melhorar e aumentar os conhecimentos neste campo, mas também debater os discursos políticos dominantes.

7 | REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Abrahão, J. I. & Pinho, D. L. M. (1999). Teoria e prática ergonómica: seus limites e possibilidades. In M. G. T. Paz & A. Tanayo (Orgs.), *Escola, Saúde e Trabalho: estudos psicológicos* (pp. 229-240). Brasília: Editora Universidade de Brasília.
- Andreassi, T. (2004). Impactos do microcrédito junto ao empreendedor de pequenos negócios: o caso do Bancri/SC. *Administração em Diálogo*, 6(1), pp. 75-85.
- Associação Nacional de Direito ao Crédito [ANDC]. (2011). Acedido a 12 de Abril de 2011, em <http://www.microcredito.com.pt/>
- Assunção, A. A. (2003). Uma contribuição ao debate sobre as relações saúde e trabalho. *Ciência & Saúde Colectiva*, 8(4), pp. 1005-1018.
- Assunção, F. (2008). Do emprego à empresa? Uma reflexão sobre o auto-emprego, a pequena propriedade e o empreendedorismo. VI Congresso Português de Sociologia: *Mundos Sociais: Saberes e Práticas*, 407, p. 3. Lisboa: Faculdade de Ciências Sociais e Humanas.
- Azevedo, B. M. & Cruz, R. M. (2006). O Processo de diagnóstico e de intervenção do psicólogo do trabalho. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 9(2), pp. 89-98.
- Barros-Duarte, C. & Lacomblez, M. (2006). Saúde no trabalho e discrição das relações sociais [versão electrónica]. *Laboreal*, 2(2), pp. 82-92. Acedido a 12 de Abril de 2011, em http://laboreal.up.pt/media/artigos/77/82-92_importa-se.de.repetir.pt.pdf
- Barros-Duarte, C., Cunha, L. & Lacomblez, M. (2007). INSAT: uma proposta metodológica para análise dos efeitos das condições de trabalho sobre a saúde. *Laboreal* 3(2), pp. 54-62. <http://laboreal.up.pt/revista/artigo.php?id=37t45nSU547112311:99682571>
- Bruce, D. & Shuetze, H. J. (2004). *The labor market consequences of experience in self-employment*. *Labor Economics* 11(5), pp. 575-598.
- Esteves, S. (2006, Julho). Microcrédito: um empreendimento contra a pobreza e a exclusão social. *Cidade Solidária – Revista da SCML*, 16, pp. 50-53.
- Evans, D. S. & Leighton, L. (1989). Some empirical aspects of entrepreneurship. *The American Economic Review*, 79(1), pp. 520-532.

- Freire, J. (1994). O Auto-emprego: Alguns Comentários sobre Dados Recentes. *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 40, pp. 137 – 151.
- Gollac, M. & Volkoff, S. (2000). *Les conditions del travail*. Paris: Editions la Découverte.
- Grameen Bank (1998). *Bank for the Poor*. Acedido em 11 de Abril de 2011 em <http://www.grameen-info.org/>
- Guérin, F., Laville, A., Daniellou, F., Duraffourg, J., & Kerguellen, A. (2001). *Conhecer o trabalho para transformá-lo: a prática da ergonomia*. Brasil: Editora Edgard Blucher.
- Joint ILO / WHO Committee on Occupational Health (1986). Psychosocial factors at work: recognition and control. *Occupation Safety and Health Series*, 56(9) (pp. 1 – 12). Geneva: International Labour Office.
- Kaiser, U. & Malchow-Møller, N. (2006). *Is self-employment always a bad experience?* German Economic Association of Business, pp. 1-53.
- Kovács, I. (2008). *Flexibilidade e precariedade do emprego*. Acedido em 11 de Abril de 2011 em http://www.janusonline.pt/2008/2008_4_2_11.html
- Leite, A. & Oliveira, F. (2007). Empreendedorismo e Novas Tendências. *Estudo EDIT VALUE Empresa Júnior*, 5, pp. 2-4.
- Pamplona, J. B. (1999). A reemergência do auto-emprego urbano e as suas implicações para o mercado de trabalho [versão electrónica]. *IV Encontro Nacional de Economia Política*. São Paulo: Sociedade Brasileira de Economia Política. Acedido em 11 de Abril de 2011 em http://www.sep.org.br/artigo/4_congresso_old/ivcongresso93.pdf
- Parent-Thirion, A., Macias, E., Hurley, J. & Vermeylen, G. (2007). *Fourth European Working Conditions Survey*. Luxemburgo: European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions.
- Pires, A. J. D. (2009). *O microcrédito em economias desenvolvidas: Estudo de caso em Portugal*. Tese de Mestrado, Universidade do Minho - Escola de Economia e Gestão, Braga, Portugal.
- Pombo, A. A. R. (2005) O que é ser empreendedor. Biblioteca Temática do Empreendedor – SEBRAE. Acedido em 11 de Abril de 2011 em <http://www.biblioteca.sebrae.com.br/>

Portugal Inovador (2010, Fevereiro). A força do micro crédito. *Revista Portugal Inovador*, 1, pp. 8-12.

Ramos, M. C. P. (2011). Economia solidária, plural e ética, na promoção do emprego, da cidadania e da coesão social. *Laboreal*, 3(1), pp. 81-104.

8 | ANEXOS

ANEXO A

Guião de entrevista: *“Percursos e discursos sobre trabalho e emprego”*

GUIÃO DE ENTREVISTA

Percursos e discursos sobre trabalho e emprego

DIMENSÃO	TÓPICOS A ABORDAR
Caracterização sociodemográfica	<ul style="list-style-type: none"> • Idade • Estado civil • Nível de habilitações literárias • Área de estudos • Primeiro emprego e idade em que iniciou a actividade • Como começou o percurso (Idade, motivo, local) • Indicação das actividades profissionais desenvolvidas e respectiva idade
Situação de Emprego Assalariado (por conta de outrem)	<ul style="list-style-type: none"> • Profissão que exercia • Local de trabalho • Tipo de contrato (efectivo, a termo, temporário) • Antiguidade no emprego • Cargo que ocupa(va) • Carga horária (no. médio de horas por dia/semana) • Proximidade do local de trabalho • Actividades fora do trabalho • Ambiente de trabalho / Condições de trabalho • Realização pessoal • Motivo do abandono do emprego assalariado e duração (se aplicável)
Situação de Autoemprego	<ul style="list-style-type: none"> • Profissão exerce atualmente • Local de trabalho (proximidade do local de trabalho) • Função que desempenha(ou) • Duração • Obrigação de cumprimento de horários de trabalho • Número de horas de trabalho (dia/semana) • Situação em que se encontrava no momento em que decidiu criar um projecto de autoemprego (empregado vs desempregado) • Expectativas relativamente à situação de autoemprego (obter rendimentos elevados? Materializou-se? Porque razão?) • Porque mudou de uma situação para a outra • Que passos seguiu para chegar a esta situação (apoios) • Oportunidade vs Necessidade • Que condições de trabalho privilegia numa situação de trabalho • Condições de trabalho que considera ter • Tinha / Tem condições de trabalho que considere adequadas? • Dificuldades apontadas a uma situação de auto-emprego • Balanço que faz do auto-emprego – o que ganhou e quais os principais custos

Situação de Autoemprego (continuação)	<ul style="list-style-type: none"> • Atividades fora do trabalho • Conciliação com a vida pessoal (em ambas as situações) • Proteção social no emprego atual, comparativamente com o anterior (sindicatos, seguro de desemprego) • Motivo do abandono do auto-emprego e duração (se aplicável) • Atualização dos conhecimentos ao longo desse período (Formações)
Implicações na saúde (apoio no INSAT)	<ul style="list-style-type: none"> • Avaliação geral do estado de saúde • Problemas de saúde (quando apareceu) • Em que medida considera que estes foram provocados ou agravados pelo trabalho • Se sim, de que forma condiciona a actividade profissional • Acidente de trabalho • Riscos profissionais • Médico do trabalho • Doença ou perturbação na saúde, no último ano, que possa atribuir ao trabalho
Expectativas futuras	<ul style="list-style-type: none"> • Sonhos e ambições • Planos em relação ao futuro profissional

ANEXO B

Guião de entrevista: *“Trabalho e emprego: o ponto de vista da empresa*

GUIÃO DE ENTREVISTA

Trabalho e emprego: o ponto de vista da empresa

DIMENSÃO	TÓPICOS A ABORDAR
Caracterização sociodemográfica	<ul style="list-style-type: none"> • Idade • Nível de habilitações literárias • Atividade de trabalho • Antiguidade na empresa
Empresa: Práticas e Políticas de GRH	<ul style="list-style-type: none"> • Como caracteriza o trabalho nesta empresa? • De forma transversal a diferentes actividades na empresa, que características procuram nas pessoas que seleccionam? Que características são mais consonantes com o tipo de actividade e com a cultura da empresa? (género, idade, percursos profissional) • Como caracteriza as políticas e práticas de GRH nesta empresa? • A antiguidade dos trabalhadores não é muito elevada na empresa. Isto é intencional? É importante para a empresa renovar o seu efectivo? Porquê? • Como caracteriza o ambiente de trabalho? • No seu conhecimento da empresa e das políticas de GRH, que aspectos considera estar na origem da saída de alguns trabalhadores? E na procura de uma situação de auto-emprego? • O que acha que os indivíduos valorizam numa situação de trabalho? • Como vê o facto da empresa ter mobilizado recursos para o autoemprego, como no caso da Maria?
Situação de Auto-emprego	<ul style="list-style-type: none"> • Enquanto gestora de RH, que características associa ao perfil de um indivíduo empreendedor? • Como vê as situações de autoemprego? • Tem alguma estimativa de indivíduos que tenham saído da empresa para criar o próprio negocio? • Na sua opinião, o que leva as pessoas a investirem num projecto de autoemprego na conjuntura em que vivemos atualmente?
Condições de Trabalho	<ul style="list-style-type: none"> • Que condições de trabalho é que privilegia enquanto trabalhadora e gestora de RH? • De acordo com a literatura, diversos autores apontam um enorme impacto negativo na saúde física e mental nas situações de autoemprego, qual é a sua perspetiva?

ANEXO C

Sistema Geral de Categorias

SISTEMA GERAL DE CATEGORIAS

1. Características sociodemográficas

- 1.1. Dados pessoais
- 1.2. Habilitações literárias
- 1.3. Percurso profissional

2. Emprego Assalariado

2.1. Trabalho

- 2.1.1. Atividade de trabalho
- 2.1.2. Tipo de contrato
- 2.1.3. Antiguidade
- 2.1.4. Horário de trabalho
- 2.1.5. Vantagens
- 2.1.6. Dificuldades
- 2.1.7. Remunerações
- 2.1.8. Realização pessoal
- 2.1.9. Motivos da saída

2.2. Empresa

- 2.2.1. Entrada na empresa
- 2.2.2. Proximidade do local
- 2.2.3. Práticas e políticas
- 2.2.4. Processo de Desvinculação
- 2.2.5. Condições de Trabalho
 - 2.2.5.1. Condições de trabalho que privilegia
 - 2.2.5.2. Condições reais
 - 2.2.5.3. Ambiente de trabalho

3. Autoemprego

3.1. Trabalho

- 3.1.1. Atividade de trabalho
- 3.1.2. Tipo de contrato
- 3.1.3. Antiguidade
- 3.1.4. Horário de trabalho
- 3.1.5. Coletivo de trabalho
- 3.1.6. Remunerações
- 3.1.7. Realização pessoal
- 3.2. Emprego
 - 3.2.1. Motivações para a entrada
 - 3.2.2. Escolha do local
 - 3.2.3. Deveres e responsabilidades
 - 3.2.4. Adaptação às circunstâncias
 - 3.2.5. Condições de trabalho
 - 3.2.6. Vantagens
 - 3.2.7. Dificuldades
 - 3.2.8. Proteção Social

4. Conciliação com a vida fora do trabalho

- 4.1. Formação
- 4.2. Atividades fora do trabalho
- 4.3. Vida familiar e social

5. Expectativas futuras

- 5.1. Situação de emprego
- 5.2. Evolução do negócio

6. Balanço das situações de emprego

7. Implicações na saúde

- 7.1. Avaliação geral da saúde
- 7.2. Autoemprego
- 7.3. Emprego assalariado

ANEXO D

Quadro Síntese dos Resultados

QUADRO SINTESE DOS RESULTADOS

1. Características Sociodemográficas	
1.1. <u>Dados Pessoais</u>	
Descrição	Exemplo dos dados
Nome, idade, estado civil, situação familiar	“Joana tem 34 anos, que é casada, está agora grávida de dois gémeos.”
1.2. <u>Habilitações Literárias</u>	
Descrição	Exemplo dos dados
Habilitações literárias entre os participantes	“Tinha o 12º ano e um mini curso de 4 meses em contabilidade e informática”. “Decidi tirar uma Licenciatura em Solicitação”. (Joana) “Uma coisa que a católica é muito boa, eu tirei lá o curso de gestão”. “Estou a tirar o Mestrado”. (Maria)
1.3. <u>Percurso Profissional</u>	
Descrição	Exemplo dos dados
Percurso profissional dos participantes, antes da entrada na empresa analisada.	“Dos meus 16 aos 19 anos estive mais ligada à parte de hotelaria. Trabalhava em bares e cafés de praia. Depois dos 19 aos 22 anos trabalhei num concessionário automóvel, marca Skoda”. (Joana) “O meu primeiro emprego foi na Amorim, em 2008”. (Maria)

2. Emprego Assalariado			
2.1.Trabalho			
Codificação	Designação	Descrição	Exemplo dos dados
2.1.1.	Atividade de trabalho	Refere-se a todos os discursos relativos à atividade de trabalho: cargo, função, tarefas	<p>“Responsável da Tesouraria”, “a minha tarefa principal era lidar com a banca, todos os dias lidava com os bancos e com as financeiras”. (Joana)</p> <p>“Assistente do Director Executivo”, “tinha que fazer muita comunicação com as lojas tudo aquilo que se passava”. “Portanto, toda a informação que a sede precisava transmitir às lojas passava por mim”. (Maria)</p>
2.1.2.	Tipo de contrato	Tipo de contrato na empresa	“Contrato efetivo”. (Joana)
2.1.3.	Antiguidade	Duração do trabalho na empresa	<p>“Desde 2006” (Responsável RH)</p> <p>“oito anos e meio” (Joana)</p> <p>“um ano” (Maria)</p>
2.1.4.	Horário de trabalho	Referência ao horário e número de horas de trabalho diárias	<p>“tempo inteiro” (Joana)</p> <p>“Normalmente era mais do que as 8 horas diárias, o meu normal era 10 horas”, “trabalhava muitas horas, cheguei a trabalhar muitos sábados e até domingos, no início na empresa”. (Joana)</p> <p>“Tinha picos”, “lembro-me de sair uma vez ou outra às 10 horas da noite, por exemplo. Mas era raríssimas não era todos os dias”. “Eles não eram rígidos”, “normalmente não ultrapassava as 8 horas”. (Maria)</p>
2.1.5.	Vantagens	Vantagens associadas pelos participantes à situação de emprego assalariado	<p>“Tem um conjunto de garantias que não tinham na outra situação”. (Responsável dos RH)</p> <p>“Não só ganhava mais ou menos bem como era seguro. Portanto, para mim</p>

			<p>chegava ao fim do mês, recebia e pronto”. (Joana)</p> <p>“Amadureceu-me”, “conheci imensa gente, trabalhei com todo o tipo de gente, com bom feitio, mau feitio, tudo”, “fiquei com uma alavancagem muito grande para ter o sucesso que tenho hoje e para andar muito mais rápido como ando hoje”. (Joana)</p> <p>“O que eu gostei muito na X foi que eu aprendi a desenrascar-me o que foi ótimo aqui para a loja” (Maria)</p> <p>“Quando estava na X, por exemplo, sabia que saía tipo 18h, 18h30 e que podia ir ao ginásio” (Maria)</p>
2.1.6.	Dificuldades	Dificuldades associadas pelos participantes à situação de emprego assalariado	<p>“Não geria o meu tempo. Na X eu geria as urgências da empresa”, “nunca tens tempo para planear o teu dia e stressas”, “acabas por deixar de fazer coisas importantes por fazer para atender às urgências de toda a gente e andas sempre muito enervado por causa disso”, “tinha que obedecer às ordens”. (Joana)</p>
2.1.7.	Remunerações	Tipo e qualidade das remunerações	<p>“Ganhava mais ou menos bem” (Joana)</p> <p>“A empresa não paga mal ou, pelo menos, não pagava mal há uns anos (Responsável dos RH)</p>
2.1.8.	Realização pessoal	Satisfação na atividade profissional	<p>“Eu gostava de trabalhar na X”, “mas sentia que tinha outro desejo na altura”, “sonho antigo de estar ligada à área Jurídica”. “Enquanto lá estive, estive sempre a fazer aquilo com muito gosto”. (Joana)</p> <p>“O que eu gostei muito na X foi que eu aprendi a desenrascar-me o que foi ótimo”, “até me dava assim satisfação”. “Mas a nível de realização pessoal não era aquilo”. (Maria)</p>
2.1.9.	Motivos da saída	Motivos que incentivaram ao abandono do emprego assalariado	<p>“Com a idade que tinha, tudo, eu achei que tinha que ser, tinha que aproveitar esta oportunidade. Não podia adiar mais o sonho, nem o projeto, se não pronto, já saía de bengala”. “Quando surgiu a oportunidade de estágio curricular, aquilo que me propuseram foi a tempo inteiro”, “eu tinha mesmo</p>

			<p>que optar” (Joana)</p> <p>“Tinha outro projeto em mente”, “surgiu a oportunidade do local e nem pensamos mais, arriscamos”. “Não pensei que me fosse mudar tão rápido” (Maria)</p> <p>“Eu acho que acima de tudo tem a ver com projetos de vida. Se calhar também em termos de cultura da empresa e porque aqui também se privilegia muito o dinamismo e o empreendedorismo”. “No fundo, o que as pessoas aqui podem pensar é que isto pode ser um ovo de Colombo mas que está ao alcance de qualquer pessoa” (Responsável dos RH)</p> <p>“Alguns que o fizeram foi porque a relação aqui se esgotou e eles perceberam isso. houve pessoas que se aperceberam que realmente não iam ter futuro aqui na empresa ou então porque houve circunstâncias familiares ou outras oportunidades que aproveitaram”. “Mas não há muito gente a sair daqui para ir criar o seu projeto” (Responsável dos RH)</p>
2.2. Empresa			
Codificação	Designação	Descrição	Exemplo dos dados
2.2.1.	Entrada na empresa	Discursos relativos ao modo como os participantes entraram na empresa	<p>“Fui através de um anúncio do jornal. Vi que estavam a recrutar pessoas e como o concessionário automóvel onde estava ia fechar por desavenças familiares, achei que seria uma boa opção. Fui à entrevista e passado nem uma semana comecei lá” (Joana)</p> <p>“Candidatei-me à X, fui chamada e por acaso fiquei lá mesmo no próprio dia. Por isso transitei logo na semana seguinte para a X”. (Maria)</p>
2.2.2.	Proximidade do local	Proximidade do local de trabalho com a residência	<p>“Foi sempre mais ou menos perto” (Joana)</p> <p>“Não era difícil porque tenho carro, por isso não havia esse problema. Eu chegava rápido, em 15 minutos estava lá.” (Maria)</p>

2.2.3.	Práticas e políticas	Práticas e políticas da empresa, nomeadamente a nível da gestão de recursos humanos	<p>“São políticas e práticas que têm a ver quer com o respeito pelas pessoas, quer com a utilidade para o sector”. “Pretendemos ser muito flexíveis”. “A política base é fazer uma gestão de recursos humanos muito descentralizada.</p> <p>Portanto, eu defendo a 100% que a gestão seja feita pelas chefias.</p> <p>Deve haver alguns princípios e deve haver toda a capacidade de se criarem exceções a regras”. “Decidir com justiça e enquadrado também, de forma equilibrada”. “É dar uma resposta direta àquilo que se pede do colaborador”.</p> <p>(Responsável dos RH)</p> <p>“A empresa abre muitas lojas, muito rapidamente, compra muito rapidamente, contrata pessoal muito rapidamente. Tudo isto é uma bola que influencia toda a gente que está lá dentro” (Joana)</p> <p>“Lá na maioria das vezes a análise é só para os números, o número em concreto e aquele vencimento em concreto e não se vê a pessoa e todo os benefício que ele traz à empresa. Analisam só os números.” “Tem uma falta de organização de base. É uma empresa que cresceu muito depressa, que não se conseguiu organizar, que ainda hoje não conseguiu e que tão cedo não vai conseguir”. (Joana)</p> <p>A única coisa que se notava são as bases e grande rotatividade de pessoas. Mas é normal porque é uma empresa que cresceu muito rapidamente mesmo.</p> <p>“um bocadinho de desorganização” (Maria)</p>
2.2.4.	Desvinculação	Referente à desvinculação com a empresa, quando decidiram criar o próprio negócio: posição da empresa face à separação	<p>“Eu acho que a empresa tem uma forma de estar, que passa sempre pelo acreditar que as pessoas têm a capacidade de perceber o que é que é melhor para elas. E, mesmo que as pessoas estejam a ser úteis na empresa, não querer ser limitador do percurso que a pessoa quer fazer. Portanto, aqui é inevitável. Tem que se dar liberdade, reconhecer os sonhos e, na medida do possível, se se puder ajudar com certeza que se ajuda” (Responsável dos RH)</p> <p>“Nesse aspeto, foi muito compreensiva comigo” (Joana)</p>

			“Nesse aspeto foi espetacular porque eu tinha tudo lá dentro que precisava para abrir a minha loja”. “Tive um grande apoio da parte deles” (Maria)
2.2.5. Condições de trabalho			
Codificação	Designação	Descrição	Exemplo dos dados
2.2.5.1.	Condições de trabalho que privilegia	Referente às condições de trabalho que os participantes consideram indispensáveis	<p>“Acima de tudo as condições que respeitem aquilo que a pessoa. Acho que deve ser aquilo que a pessoa quer conciliado com aquilo que a empresa precisa” (Responsável dos RH)</p> <p>“Estar num sítio minimamente confortável, com os meios necessários para trabalhar” (Joana)</p>
2.2.5.2.	Condições reais	Refere-se às condições reais de trabalho na empresa	<p>“Acho que a empresa a nível de instalações e de meios para trabalhar, proporciona-te sempre excelentes meios” (Joana)</p> <p>“Um boa equipa, sem dúvida. E se tiver que pagar mais um bocado eu preferia pagar mais um bocado. E sempre achei que na X devia funcionar assim” (Joana)</p> <p>“As condições era muito boas. A única coisa que se notava são as bases e grande rotatividade de pessoas”. (Maria)</p> <p>“A empresa às vezes pede a pessoas, ou que obriga as pessoas a fazerem e que não deviam fazer (...) Mas, às vezes para poupar algumas centenas de euros, faz com que a pessoa caminhe com uma carga mais do que aquilo que devia.” (Responsável dos RH)</p>
2.2.5.3.	Ambiente de trabalho	Refere-se ao ambiente de trabalho na empresa: relações sociais	<p>“É como tudo numa organização grande, encontras sempre boas pessoas e más pessoas”. (Joana)</p> <p>“O ambiente de trabalho sempre foi espetacular, sempre. E depois também o meu chefe, o diretor executivo, sempre foi uma pessoa muito acessível, mas muito mesmo”. (Maria)</p>

3. Autoemprego			
3.1.Trabalho			
Codificação	Designação	Descrição	Exemplo dos dados
3.1.1.	Atividade de trabalho	Refere-se a todos os discursos relativos à atividade de trabalho: cargo, função, tarefas	<p>“Solicitadora”, “eu presto serviços a um agente de execução e o agente se execução é, ou seja, um solicitador que trabalha por ordens do tribunal, basicamente o faz é as penhoras”. “Tenho os meus processos pessoais que faço e depois o apoio Jurídico a este agente de execução, nos processos dele” (Joana)</p> <p>[A atividade enquanto dona de uma loja] “é tudo, mas é de tudo o que uma loja precisa. Até vender se for necessário, limpar quarto de banho, arrumar o escritório, aqui é de tudo” (Maria)</p>
3.1.2.	Tipo de contrato	Tipo de contrato na empresa	“É uma prestação de serviço” (Joana)
3.1.3.	Antiguidade	Duração do negócio	<p>“2 anos e 4 meses” (Joana)</p> <p>“Esta loja abriu, já inaugurou em Agosto de 2009. Eu ainda estava na X, só saí em Dezembro” (Maria)</p>
3.1.4.	Horário de trabalho	Referência ao horário e número de horas de trabalho diárias	<p>“Eu faço o horário porque tenho que o fazer, porque não tenho tempo. Quer dizer, não me posso dar ao luxo de ficar uma manhã em casa a dormir ou à tarde ir para o cabeleireiro, não consigo. Mas não tenho aquela imposição de horários que tinha de entrada e saída na X” (Joana)</p> <p>“Faço todos os dias 9/10/11 horas. Às vezes mais até e trabalho muitos sábados, imensos” (Joana)</p> <p>“Trabalho um bocadinho mais do que trabalhava na X” (Joana)</p>

			<p>“Eu na X trabalhava muitas horas, cheguei a trabalhar muitos sábados e até domingos, no início na empresa, mas nunca tive necessidade de chegar à noite ao computador em casa e continuar a trabalhar” (Joana)</p> <p>“A qualquer hora e a qualquer momento trabalha-se até em casa” (Maria)</p> <p>“Flexibilidade no horário”, “Posso concentrar o trabalho todo num mês e depois tirar o outro para descansar” (Maria)</p>
3.1.5.	Coletivo de trabalho	Existência ou não de um coletivo de trabalho	<p>“Tenho uma [pessoa a cargo], neste momento tenho uma pessoa, mas o agente de execução para quem eu trabalho tem 13” (Joana)</p> <p>“Neste caso como é meu e sou a única, tenho que trabalhar sozinha aqui”.</p> <p>“Tenho saudades de ter pessoas a trabalhar comigo”, “a única coisa que eu aqui comunico é com o computador”. (Maria)</p>
3.1.6.	Remunerações	Tipo e qualidade das remunerações	<p>“O meu agente de execução ele paga-me o recibo verde fixo ao fim de todos os meses”. “[A nível de rendimentos] é muito pior, não tem comparação” (Joana)</p> <p>“Fiquei mais pobre, sem dúvida” (Maria)</p>
3.1.7.	Realização pessoal	Satisfação na atividade profissional	<p>“Estou bem no meu trabalho, sinto-me realizada e na área em que sempre gostei. Não voltava a trabalhar a tempo inteiro na X” (Joana)</p> <p>“Independente, sim. Sim, pelo motivo que lhe disse ao bocado, porque posso escolher as pessoas com quem trabalho. Dirigir uma equipa da minha forma e como eu quero” (Joana)</p> <p>“Teve sempre a ver com a realização pessoal” (Maria)</p> <p>“No meu caso é só, tem todas as vantagens e mais algumas, não trocava isto por nada” (Maria)</p>

3.2. Emprego			
Codificação	Designação	Descrição	Exemplo dos dados
3.2.1.	Motivações para a entrada	Expectativas dos participantes para a criação do próprio trabalho	<p>“Qualquer pessoa que queria criar uma empresa é porque acredita que consegue chegar mais longe do que conseguiria a trabalhar para outros. E quando eu digo chegar mais longe, pode ser em termos económicos, em termos de projeto de vida, em termos de liberdade ou pode ser em termos de fazer diferente do que vê fazer aqui”. “Ninguém muda porque pensa que não tem condições para fazer diferente ou porque vai ficar pior” (Responsável dos RH)</p> <p>“Ao fim daqueles anos eu sabia que, pronto, que lá eu já não podia crescer mais. E como tinha sempre o sonho antigo de estar ligada à área Jurídica, já sabia que um dia eu ia ter que, pronto, que um dia ia ter que virar para a área Jurídica” (Joana)</p> <p>“Surgiu a oportunidade de estagiar com uma pessoa muito importante” (Joana)</p> <p>“Surgiu a oportunidade do local e nem pensamos mais” (Maria)</p> <p>“Eu sempre tive um bichinho de abrir um negócio meu. Entretanto em 2008 vi assim que tinha algumas oportunidades de negócio e em África de Sul e que gostava de trazer para Portugal.” (Maria)</p> <p>“O meu sonho sempre foi ter um projeto próprio” (Maria)</p>
3.2.2.	Escolha do local	Aspetos predominantes na escolha do local de trabalho	<p>“Da Maia até ao Porto são 40 minutos”, “então para libertar o <i>stress</i> do dia prefiro vir de transportes públicos, que assim até posso vir a ler um livro, uma revista, o jornal” (Maria)</p> <p>[Aspetos predominantes da escolha] “é na baixa que é o que está na moda e é ao lado de um ponto de referência que atrai muita gente”</p>

3.2.3.	Deveres e Responsabilidades	Deveres e responsabilidade associadas ao autoemprego	<p>“Eu sei que normalmente, quando trabalhamos para nós é que sentimos realmente o peso da responsabilidade, sem dúvida. Porque é o nosso nome. Só que na outra situação eu também era a responsável pela Tesouraria, geria com muito dinheiro” (Joana)</p> <p>“Existem muitas responsabilidades associadas a ter uma empresa nossa” (Maria)</p> <p>“Na realidade estás muito mais dedicada. Porque é nosso bebé é mais stressante, pelas responsabilidades que se tem e também pelo facto de ser só uma pessoa”. “Como é meu e sou a única, tenho que trabalhar sozinha aqui”. “Sem dúvida que há mais constrangimentos numa empresa que é tua e onde o trabalho és tu que geres”. “Acabas por dar mais de ti do que darias se estivesses a trabalhar por conta de outrem” (Maria)</p>
3.2.4.	Adaptação às circunstâncias	Referência aos aspetos que os participantes tiveram de modificar nas suas vidas	<p>“a minha sorte é que eu não tinha uma grande prestação de casa para pagar, carro para pagar e na altura não tinha filhos. Se eu tivesse isto tudo, se me tivesse metido numa grande casa, um grande carro e tivesse um filho não podia pensar da mesma maneira” (Joana)</p> <p>“Eu vida familiar não alterei muito. Alterei foi alguns dos meus gastos que tinha”, “Sujeitei-me a pagar um carro um bocadinho pior, para que mesmo que os meus rendimentos sejam poucos, como agora ou um mês ou outro que me corra pior, eu estar a contar e consiga seguir com as minhas obrigações” (Joana)</p> <p>“O que teve que mudar, por um lado, foi para melhor. Porque como eu podia fazer o meu horário, podia organizar a minha vida, o meu tempo e podia-me dedicar a várias coisas ao mesmo tempo. Porque tinha essa flexibilidade no horário” (Maria)</p>

3.2.5.	Condições de trabalho	Avaliação dos participantes quanto às condições de trabalho	<p>“Tenho excelentes condições” (Maria)</p> <p>“Na X. É assim, em comparação, se formos a falar no sítio físico, lá era um sítio um bocadinho mais novo, mais recente. Este aqui é um local muito antigo, com estrutura antigas, mas uma pessoa adapta-se perfeitamente e isso não interfere” (Maria)</p> <p>“Aqui consigo fazer as coisas com um bocado mais calma, apesar de terem sempre uma importância grande, consigo sempre fazê-las com mais calma” (Joana)</p>
3.2.6.	Vantagens	Vantagens associadas pelos participantes à situação de autoemprego	<p>“Aqui tenho a vantagem de gerir o meu tempo como eu quero” (Joana)</p> <p>“Aqui consigo fazer as coisas com um bocado mais calma”. “Posso escolher as pessoas com quem trabalho. Dirigir uma equipa da minha forma e como eu quero” (Joana)</p> <p>“Tem todas as vantagens e mais algumas” (Maria)</p> <p>“Eu podia fazer o meu horário, podia organizar a minha vida, o meu tempo e podia-me dedicar a várias coisas ao mesmo tempo. Porque tinha essa flexibilidade no horário” (Maria)</p> <p>“Ele [marido] teve que pedir uns dias de férias e eu, lá está, não tive que pedir ninguém dias de férias. (...) Pronto, tenho essa facilidade e sempre posso tirar mais ferinhas para mim. Posso concentrar o trabalho todo num mês e depois tirar o outro para descansar” (Maria)</p>
3.2.7.	Dificuldades	Dificuldades associadas pelos participantes à situação de autoemprego	<p>“E se tivesse tido a oportunidade de falar com os outros trabalhadores que lhe indiquem e que se fizeram o percurso inverso, também eram pessoas que não conseguiram sucesso no autoemprego” (Responsável dos RH)</p> <p>“Trabalho um bocadinho mais do que trabalhava na X” (Joana)</p> <p>“Sabia principalmente que ia andar um ano a dar um passo para trás, em que não dominava a matéria, como dominava na X que já fazia aquilo de olhos fechados, mas que depois ia encarrear e que ia correr bem</p>

			<p>só neste momento é que eu estou a começar a restabelecer as minhas finanças. Porque até aqui andei sempre com muito menos rendimento e sujeita a menos rendimentos para poder aprender e estar com pessoas de qualidade” (Joana)</p> <p>“As dificuldades maiores são as fiscais”, “sem ser essa, sinceramente, não vejo entrave nenhum” (Joana)</p> <p>“A carga fiscal é absurda” (Maria)</p> <p>“Porque no fundo tu tens que gerir a equipa, tens que gerir pessoas que dependem de ti, dos quais não podes falhar o ordenado</p> <p>Então apetece-te desistir e trabalhar por conta de outrem” (Joana)</p> <p>“Tem muitas vantagens, muitas e não me arrependo, mas depois há uma outra parte. E também, no meu caso, é estar muito tempo sozinha”. “A única coisa que eu aqui comunico é com o computador” (Maria)</p> <p>“Uma das coisas pelas quais eu queria ter uma empresa era para ter uma boa vida. Se bem que é um bocado mito, porque na realidade estás muito mais dedicada. Porque é nosso bebé, não é? E a qualquer hora e a qualquer momento trabalha-se até em casa” (Maria)</p> <p>“Não tenho horário para trabalhar, também não tenho horário para comer, nem para lanche, nem às vezes para jantar, porque não é rígido” (Maria)</p> <p>“Eu até era uma pessoa extremamente organizada e até fico admirada comigo a pensar como consigo trabalhar nesta confusão” (Maria)</p> <p>“Grande responsabilidade” (Maria)</p> <p>“Ando sempre a correr. E eu lembro-me quando trabalhava na X, chegava o fim de semana e podia estar mais descontraída”, “o estilo de vida muda radicalmente”, “acabas por dar mais de ti do que darias se estivesses a trabalhar por conta de outrem” (Maria)</p>
3.2.8.	Proteção social	Proteção social de que os participantes são detentores	<p>“O Estado não protege mesmo” (Joana)</p> <p>“Não, não existe. Só na maternidade. Quando têm filhos lá declaram o que</p>

		no autoemprego	“Tem no recibo verde, porque de resto não dão mais nada. Nem subsídio de desemprego, nem nada dessas coisas, nem baixa se estiver doente. Nada. Nada disso” (Joana) “Tenho proteção social, sim. Tenho pela parte da empresa do meu marido, seguros de saúde e assim. E para além disso, eu faço sempre descontos, por isso, eu neste momento” (Maria) “Mas sim, a nível de proteção social, tenho sim. Ate mesmo que não receba nada aqui, sempre fiz os descontos direitinhos para se um dia precisar, tenho sempre essa segurança.” (Maria)
4. Conciliação com a vida fora do trabalho			
4.1. Formação			
Descrição			Exemplo dos dados
Refere-se às formações que o participantes tiveram durante o período tanto de emprego assalariado como de autoemprego			“Eu estava ainda na X quando decidi tirar uma Licenciatura em Solicitação” (Joana) “Estou a tirar o Mestrado. Comecei em 2010, por isso, quase um ano depois de ter aberto a loja. Senti essa necessidade para poder levar o meu negócio mais à frente” (Maria)
4.2. Atividades fora do trabalho			
Descrição			Exemplo dos dados
Refere-se a todas as atividades fora do contexto laboral, tanto enquanto trabalhador por conta de outrem como de trabalhador independente			“[No emprego assalariado] eu sempre estive ligada a casamentos, desde os meus 19 anos. Organização de eventos, mas a organização era quase sempre de casamentos, não fazia muito outro tipo de eventos.

	<p>trabalhei muitos fins de semana a organizar os casamentos. Fiz isso durante 5 ou 6 anos” (Joana) “E actualmente, tem alguma actividade fora do trabalho? Não, não tenho.” (Joana)</p> <p>“Só a partir de Agosto é que comecei a ter” [altura em que abriu a loja]</p> <p>“Aqui [autoemprego] não vale a pena mesmo. Eu já me tentei inscrever no ginásio, naqueles regimes totais, livres, mas não dá” (Maria)</p>
4.3. Vida familiar e social	
Descrição	Exemplo dos dados
Refere-se à conciliação da vida laboral com a vida familiar e social dos participantes, em ambas as situações de trabalho	<p>“É um bocado complicado, porque nunca saio a horas decentes do trabalho. É um bocado complicado. A que tinha na X também era, mas agora se calhar é um bocado mais”. “Agora vejo à noite, às vezes, um bocado obrigada a ter que ir ver alguma coisa.”(Joana)</p> <p>“Faço parte de uma Igreja Evangélica, aliás sou uma das líderes de lá e nós damos muita orientação a pessoas que estão a precisar, poder passar um bocadinho de tempo com essas pessoas. Ou até ajudar instituições” (Maria)</p> <p>“Isso para agora tudo bem, que não têm filhos, mas daqui a uns tempos não vai ser possível” (Maria)</p>
5. Expectativas Futuras	
5.1. Situação de Emprego	
Descrição	Exemplo dos dados
Refere-se às expectativas dos participantes quanto ao futuro na situação de emprego, ou seja, se	<p>“Se calhar no futuro vou-me sentir mais cansada e vou preferir estar a trabalhar numa empresa num outro lugar. Mas pronto, por enquanto tenho</p>

gostariam de continuar, ou não, da situação de autoemprego	<p>esperança nesta segunda empresa e de crescer, quem sabe conseguir ter gente a trabalhar comigo e então aí estabilizar-me.” (Maria)</p> <p>“Não voltava. Não voltava porque a X não é diferente das outras. Basicamente todas sofrem do mesmo problema, isso aí seja para onde quer que vá é igual” (Joana)</p>
5.2. Evolução do Negócio	
Descrição	Exemplo dos dados
Refere-se às expectativas dos participantes quanto ao futuro do negócio: evolução e expansão do negócio	<p>“Olha as minhas ambições para o futuro é que me continue a correr bem como está a correr”. “Gostava de um dia poder ter uma equipa mais ou menos razoável, que eu possa ajudar a crescer também e que consigam fazer um trabalho de qualidade, para chegar aos 50 e poder descansar um bocadinho” (Joana)</p> <p>“Já estou a pensar num projeto para montar uma segunda empresa” (Maria)</p> <p>“Como tenho a experiência da loja, neste próximo negócio vamos lá ver se levo as coisas com mais calma, com mais sabedoria também” (Maria)</p>
6. Balanço das Situações de Emprego	
Descrição	Exemplo dos dados
Alusivo ao balanço geral entre a situação de emprego assalariado e o autoemprego	<p>“Ganhei em ambas as situações, adoro as duas situações. Não recusava a X se a minha vida voltasse a trás. Olha, dizer assim, tirei o curso com 18 anos, acabei e estabeleci-me por conta própria, não. Não ia ter tanto sucesso nem tanta capacidade como tenho hoje, porque a X amadureceu-me. Eu fui para a X novinha, conheci imensa gente, trabalhei com todo o tipo de gente, com bom feitio, mau feitio, tudo.</p>

	<p>eu fiquei com uma alavancagem muito grande para ter o sucesso que tenho hoje e para andar muito mais rápido como ando hoje” (Joana)</p> <p>“[o balanço] é sim, positivo” (Maria)</p> <p>“Vale a pena. Vale a pena porque temos uma coisa nossa. Eu estou a realizar um sonho. Isto era um desejo que eu tinha. Portanto, está realizado, sinto-me realizada e capaz de avançar para novas aventuras. Coisa que no passado eu não conseguia pensar. Pensava se era possível e como iria fazer e agora não vejo essa dificuldade, eu vou e faço. E acho que estes pontos negativos, servem para experiência para tentar nos próximos melhorar. Até porque eu acho que isto pode melhorar. Eu posso tentar fazer as coisas de outra maneira” (Maria)</p>
7. Implicações na Saúde	
7.1. Avaliação geral da saúde	
Descrição	Exemplo dos dados
Avaliação geral dos participantes quanto à saúde física e mental	<p>“Eu sou muito stressada por natureza. E eu sei que o stress acabou por prejudicar um bocado a minha saúde. Prejudicou-me na X e continua-me a prejudicar agora. Mas isso lá está, é porque eu stresso muito, vivo muito coisas e aplico-me muito no meu trabalho. Eu sei que há pessoas que conseguem desligar mesmo a ficha, de cumprir aquele horário e depois chegam a casa e não pensam e mais nada” (Joana)</p> <p>“Eu sempre tive um sono muito instável. Eu acordo muitas vezes durante a noite a pensar no trabalho. Sou assim agora mas já era na X” (Joana)</p> <p>“A privação do sono a mim é uma coisa complicada e há dias em que ando mesmo mal disposta por causa disso. Mas pronto, tenho que saber lidar com</p>

	isso. Se eu não era em pequenita não é agora e nisso saio à minha mãe, portanto” (Joana)
7.2. Autoemprego	
Descrição	Exemplo dos dados
Perceção dos participantes quando às implicações do autoemprego na situação de saúde	<p>“Diria que há gente a trabalhar por conta de outrem que tem mais condições de degradação da própria organização de vida, do que uma pessoa em autoemprego. Eu acho que já não é tanto. Acho mesmo que já não se pode fazer essa diferença. Já não se pode e já não se deve. Diria até que quando é em autoemprego a pessoa faria o trabalho sem tanto sacrifício” Aí, [a motivação] “Aligeira a carga” (Responsável dos RH)</p> <p>“Mais stressante não, acho que estou mais calma do que na situação anterior. É mais exigente mas eu sinto menos stress do que sentia na X, que eu na X sentia muito stress e muita pressão” (Joana)</p> <p>“Eu agora consigo ter muito trabalho mas consigo-me organizar melhor, porque não ando ao som das urgências de ninguém. Ando ao som das minhas urgências e sou eu que defino o que é que é urgente” (Joana)</p> <p>“A nível pessoal era a ideia de ter um bocadinho mais de qualidade de vida. Não é que na X não tivesse, se calhar até tinha mais, mas era mesmo de ter esta facilidade de horários e agora que mudei de casa, poder estar um bocadinho mais em casa e poder também fazer mais coisas lá, porque a casa é grande”. “Às vezes parece que me leva ao <i>stress</i>. Tenho que fazer e não quero deixar passar muito mais tempo” (Maria)</p> <p>“Apesar de não ser a nossa empresa, na X eu chegava a casa e pronto, acabava o assunto”. “E o que é certo é que eu tenho uma dificuldade e o que é certo é que também já tive uma gravidez atópica, porque eu também sou uma pessoa</p>

	<p>um bocado ansiosa, mais <i>stress</i>, mais tudo, eu tenho quase a certeza absoluta de que o que aconteceu foi por causa disso. Até porque eu e o meu marido já fizemos testes e está tudo bem connosco” (Maria)</p> <p>“O estilo de vida muda radicalmente, porque pensamos de outra maneira. Aqui é uma coisa nossa” (Maria)</p>
7.3. Emprego assalariado	
Descrição	Exemplo dos dados
Perceção dos participantes quando às implicações do emprego assalariado na situação de saúde	<p>“Agora eu diria que com as petições que existem dentro das organizações e aquele sentimento de que é preciso dar resposta, é preciso que amanhã de manhã estejas não sei onde, ou que tenhas terminado não sei o quê (...) faz com que as pessoas que não sejam donas do seu projecto, também não sejam donas da sua vida e acredite, há muitas empresas que estimulam isso”</p> <p>(Responsável dos RH)</p> <p>“Estou-me a lembrar de todas as empresas pelas quais passei (...) As pessoas não tinham a vida que queriam” (Responsável dos RH)</p> <p>“Acabas por deixar de fazer coisas importantes por fazer para atender às urgências de toda a gente e andas sempre muito enervado por causa disso”,</p> <p>“Exigem andar sempre em constante stress”, “Stressava muito e tinha lá muita pressão” (Joana)</p> <p>“Eu na X sentia muito stress e muita pressão. Corria imenso e nunca tinha tempo para nada, nada, nada” (Maria)</p>